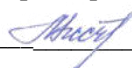


Некоммерческое частное образовательное учреждение высшего образования
"Невинномысский институт экономики, управления и права"

(НЧОУ ВО "НИЭУП")

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 И.П. Мистюкова

27 марта 2024 г.

Мотивация трудовой деятельности персонала
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Кафедра экономики и управления	
Учебный план	МВ-21011 38.03.02-ozfo.plx 38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием	
Квалификация	бакалавр	
Форма обучения	очно-заочная	
Общая трудоемкость	4 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 2
аудиторные занятия	28,2	
самостоятельная работа	107	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)		
часов на контроль	8,8	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	2 (1.2)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	14			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	14	14	14	14
Практические	14	14	14	14
Контактная работа при промежуточной аттестации	0,2	0,2	0,2	0,2
В том числе инт.	2	2	2	2
Итого ауд.	28,2	28,2	28,2	28,2
Контактная работа	28,2	28,2	28,2	28,2
Сам. работа	107	107	107	107
Часы на контроль	8,8	8,8	8,8	8,8
Итого	144	144	144	144

Программу составил(и):

канд. экон. наук, доцент, Молокова Е.И.



Рецензент(ы):

Герасименко Татьяна Ивановна, ведущий бухгалтер группы по учету и отчетности филиала «Невинномысская ГРЭС» ПАО «ЭЛС-Энерго».

Рабочая программа дисциплины

Мотивация трудовой деятельности персонала

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Наименование ОПОП (направленность (профиль) программы): Управление предприятием
утвержденного учёным советом вуза от 27.03.2024 протокол № 8.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Кафедра экономики и управления

Протокол от 22.03.2024 г. № 8

Зав. кафедрой Мазур Олег Анатольевич



Согласовано с представителями работодателей на заседании МК, протокол № 3 от 25 марта 2024 г.

Председатель МК  И.П. Мистюкова

25 марта 2024 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	
1.1	Воспитательная цель - создать условия для воспитания положительного интереса к изучаемой дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала».
1.2	Целью учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала» является формирование у обучающихся комплекса знаний, умений, владений, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала посредством компетентностного подхода.
1.3	Задачи дисциплины: воспитать у обучающихся умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры; обучить методам мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.
1.4	обучить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ОП:	Б1.В
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Экономическая теория
2.1.2	Русский язык и культура речи
2.1.3	Самоменеджмент
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Документационное обеспечение управления
2.2.2	Управление конфликтами на предприятии
2.2.3	Технологическая (проектно-технологическая) практика
2.2.4	Учет (финансовый учет, управленческий учет, финансовая отчетность)
2.2.5	Управление человеческими ресурсами
2.2.6	Операционный и производственный менеджмент
2.2.7	Управление закупками и снабжением на предприятии
2.2.8	Контрактная система в публичных закупках
2.2.9	Выполнение и защита выпускной квалификационной работы
2.2.10	Преддипломная практика

3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ И ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ	
ПК-3: Способен осуществлять профессиональную деятельность в области управления структурным подразделением	
ПК-3.1: Организует работу структурного подразделения	
Неполные знания основных принципов мониторинга, методов воздействия на риски и их экономической оценки	
Сформированные знания основных принципов мониторинга, методов воздействия на риски и их экономической оценки имеют незначительные пробелы	
Полностью сформированные знания основных принципов мониторинга, методов воздействия на риски и их экономической оценки	
Навыки разработки должностных инструкций сотрудников, внутренних стандартов профессиональной деятельности, требований профессиональной этики сформированы частично	
Навыки подбора штатного персонала структурного подразделения внутреннего контроля с использованием утвержденных в установленном порядке критериев сформированы частично	
Навыки разработки должностных инструкций сотрудников, внутренних стандартов профессиональной деятельности, требований профессиональной этики сформированы, но имеют несущественные недостатки	
Навыки подбора штатного персонала структурного подразделения внутреннего контроля с использованием утвержденных в установленном порядке критериев сформированы, но имеют несущественные недостатки	
Навыки разработки должностных инструкций сотрудников, внутренних стандартов профессиональной деятельности, требований профессиональной этики сформированы полностью	
Навыки подбора штатного персонала структурного подразделения внутреннего контроля с использованием утвержденных в установленном порядке критериев сформированы полностью	
ПК-3.2: Осуществляет управление штатным персоналом структурного подразделения	

Неполные знания современных форм мотивации специалистов по внутреннему контролю и требования профессиональной этики
Сформированные знания современных форм мотивации специалистов по внутреннему контролю и требования профессиональной этики имеют незначительные пробелы
Полностью сформированные знания современных форм мотивации специалистов по внутреннему контролю и требования профессиональной этики
Навыки разработки предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников структурного подразделения внутреннего контроля сформированы частично
Навыки разработки предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников структурного подразделения внутреннего контроля сформированы, но имеют несущественные недостатки
Навыки разработки предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников структурного подразделения внутреннего контроля сформированы полностью
Знать: <ul style="list-style-type: none"> - основы налогового, бюджетного и трудового законодательства Российской Федерации; - современные формы мотивации специалистов по внутреннему контролю и требования профессиональной этики; Уметь: <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать должностные инструкции сотрудников, внутренние стандарты профессиональной деятельности, требования профессиональной этики; - подбирать штатный персонал структурного подразделения внутреннего контроля с использованием утвержденных в установленном порядке критериев; - применять современные формы мотивации специалистов по внутреннему контролю и требования профессиональной этики; - разрабатывать предложения по совершенствованию системы мотивации сотрудников структурного подразделения внутреннего контроля; Владеть: <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки должностных инструкций сотрудников, внутренних стандартов профессиональной деятельности, требований профессиональной этики; - навыками подбора штатного персонала структурного подразделения внутреннего контроля с использованием утвержденных в установленном порядке критериев; - навыками разработки предложений по совершенствованию системы мотивации сотрудников структурного подразделения внутреннего контроля;

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности персонала как функция управления						
1.1	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.2	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.3	Структура, функция и механизм трудовой мотивации: психологический аспект /Ср/	2	16	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
1.4	Теории мотивации трудовой деятельности /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
1.5	Теории мотивации трудовой деятельности /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2

1.6	Теории мотивации трудовой деятельности /Ср/	2	16	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
	Раздел 2. Эффективность мотивации и форм стимулирования трудовой деятельности персонала						
2.1	Материальное стимулирование трудовой деятельности /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.2	Материальное стимулирование трудовой деятельности /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.3	Материальное стимулирование трудовой деятельности /Ср/	2	15	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.4	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.5	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.6	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Ср/	2	15	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.7	Демотивация персонала и способы ее профилактики /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.8	Демотивация персонала и способы ее профилактики /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.9	Демотивация персонала и способы ее профилактики /Ср/	2	15	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.10	Аудит мотивационного состояния организации /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.11	Аудит мотивационного состояния организации /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

2.12	Аудит мотивационного состояния организации /Ср/	2	15	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.13	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Лек/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 1
2.14	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Пр/	2	2	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5	1	Приложение 2
2.15	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Ср/	2	15	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2
2.16	/КаттЗ/	2	0,2				
2.17	Экзамен /Экзамен/	2	0	ПК-3.1 ПК-3.2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5		Приложение 2

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы к экзамену.

1. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач
2. Понятие мотивации труда, этапы его формирования, сила мотива. Элементы, определяющие структуру процесса формирования мотива.
3. Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие понятий мотив, мотивация, стимул, стимулирование.
4. Мотивационное ядро персонала организации и его формирование.
5. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.
6. Классическая теория Ф. У. Тейлора и её влияние на современный менеджмент.
7. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её практическое значение для менеджмента. Критика теории.
8. Теория потребностей К. Альдерфера [ERQ], её отличия от теории А. Маслоу. Практическое значение теории для мотивации персонала.
9. Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Значение теории для практики управления персоналом.
10. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Использование теории в практике мотивации персонала.
11. Теория справедливости С. Адамса. Мотивирующее значение справедливого вознаграждения. Общие рекомендации для менеджеров по теории С. Адамса.
12. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практическая значимость теории.
13. Теория ожидания В. Врума. Практические рекомендации, вытекающие из теории В. Врума.
14. Модель мотивации Портера-Лоулера. Практическое применение теории для мотивации персонала.
15. Стратегия, принципы, функции, структура, цели системы мотивации и стимулирования труда персонала.
16. Цель диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цель и содержание диагностики состояния рынка труда.
17. Сущность и основные направления диагностики методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда.
18. Диагностика структуры мотивации и удовлетворённости сотрудников. Мотивационный профиль.
19. Характеристика доплат и надбавок, компенсационного и стимулирующего характера.
20. Стимулирующее значение премирования. Характеристика видов премий.
21. Нематериальное денежное стимулирование. Группы стимулов в структуре нематериального денежного стимулирования.
22. Сущность и основные направления нематериального стимулирования, его мотивирующее значение.
23. Алгоритм построения системы базовых окладов (постоянной части заработной платы).
24. Методология анализа описания и оценки работ (должностей). Сравнение зарубежного и отечественного опыта.
25. Понятие грейдинг. Раскрыть технологию грейдинга.
26. Характеристика неаналитических методов определения значимости должностей.
27. Характеристика балльно-факторного метода оценки должностей.
28. Характеристика факторов оценки должностей, уровни и вес факторов.
29. Характеристики двух измерений грейда: веса и тарифа. Вилка оклада. Тарифные разряды в грейде.

30. Основные задачи, решаемые грейдингом при управлении персоналом.
31. Характеристика условий для построения системы мотивации персонала в рамках подхода управления по целям.
32. Формирование переменной части заработной платы в системе управления по целям с использованием KPI.
33. Понятие KPI – ключевых индикаторов выполнения. Место KPI в системе бизнес процессов; понятие «вес KPI». Стимулирующее значение вознаграждения работника на базе KPI.
34. Значение обратной связи для достижения целей организации. Экономический эффект от применения KPI в компаниях России и зарубежных.
35. Принципы формирования компенсационных пакетов для разных категорий персонала организации.
36. Понятие «управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности». Субъект и объект управления мотивацией и стимулированием труда.
37. Ресурсы организации в области управления персоналом и их мотивирующее значение.
38. Специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда.
39. Факторы, влияющие на управление мотивацией и стимулированием труда.
40. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом.
41. Принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
42. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.
43. Характеристика локальных нормативных актов, регламентирующих различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.
5.2. Темы письменных работ
не предусмотрены учебным планом
5.3. Фонд оценочных средств
Оценочные материалы по дисциплине представлены в Приложении 2
5.4. Перечень видов оценочных средств
Перечень видов оценочных средств представлен в Приложении 2

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)			
6.1. Рекомендуемая литература			
6.1.1. Основная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.2	Шамис, В. А., Левкин, Г. Г.	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие для бакалавров	Москва: Ай Пи Ар Медиа, 2022
6.1.2. Дополнительная литература			
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Назаренко, А. В., Запорожец, Д. В., Звягинцева, О. С., Кенина, Д. С., Бабкина, О. Н., Исаенко, А. П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 менеджмент	Ставрополь: АГРУС, 2019
Л2.2	Докашенко, Л. В.	Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности»: методические указания	Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014
6.2. Электронные учебные издания и электронные образовательные ресурсы			
Э1	Министерство экономического развития Российской Федерации		
Э2	Министерство экономического развития Ставропольского края		
Э3	Федеральный образовательный портал ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ		
Э4	Интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам		
Э5	Научная электронная библиотека		
6.3.1 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства			
6.3.1.1	Используемое программное обеспечение:		
6.3.1.2	Kaspersky Security Cloud – Free (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства);		
6.3.1.3	Подписка Azure Dev Tools for Teaching Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: ICM-182009, идентификатор подписки: 7562a8d2-e5ab-4243-bfb1-ea70a9eca784, Customer №: 1831121443;		

6.3.1.4	Microsoft Office 2016 Лицензия: V0878238 OfficeProPlusEdu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent;
6.3.1.5	Линко 6.5 (сетевая версия) (Договор от 16.08.2012 № 4608);
6.3.1.6	Stadia 8.0 (Лицензионное соглашение от 20.08.2012);
6.3.1.7	Эксперт (Финансовый анализ: Проф + оценка бизнеса), «Бюджетирова-ние», «Учет договоров и дебиторской задолженности», «Инвестиционный анализ», «Оценка недвижимости», «Лизинг», «АВС: Анализ продаж: Проф») (Договор от 17.08.2012 № 1708/2-12)
6.3.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
6.3.2.1	Информационные справочные системы:
6.3.2.2	Справочно-правовая система «Гарант»;
6.3.2.3	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс-СК»;
6.3.2.4	Современные профессиональные базы данных:
6.3.2.5	Министерство экономического развития Российской Федерации - economy.gov.ru (свободный доступ);
6.3.2.6	Министерство экономического развития Ставропольского края - stavinvest.ru (свободный доступ);
6.3.2.7	Федеральный образовательный портал ЭСМ - ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - ecsocman.hse.ru (свободный доступ);
6.3.2.8	Economicus.ru - интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - economicus.ru (свободный доступ);
6.3.2.9	"Научная электронная библиотека" (elibrary.ru) (договор от 03.12.2014 № 2743-12/2014К).

7. МТО (оборудование и технические средства обучения)	
7.1	Учебная аудитория № 410 «Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной и итоговой аттестации»
7.2	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), трибуна, комплект технических средств обучения (проектор, ноутбук с доступом к информационно-коммуникационной сети Интернет и электронной информационно-образовательной среде организации, колонки для воспроизведения звука)
7.3	Используемое программное обеспечение:
7.4	Kaspersky Security Cloud – Free (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства);
7.5	Подписка Azure Dev Tools for Teaching Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: ICM-182009, идентификатор подписки: 7562a8d2-e5ab-4243-bfb1-ea70a9eca784, Customer №: 1831121443;
7.6	Microsoft Office 2016 Лицензия: V0878238 OfficeProPlusEdu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent
7.7	Учебная аудитория № 502 «Лаборатория системного программирования. Полигон учебных баз практик. Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации и итоговой аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»
7.8	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), колонки для воспроизведения звука (1 шт.), наушники (4 шт.), системный блок ИТТ Ryzen 5 1600/A320/16Gb/120Gb SSD/1Tb HDD/GT 1030 2Gb/mATX 450W (8 шт.), монитор 23.8 AOC 24B2XDM Black (8 шт.), сервер ASUS B560 / Core i7 x8 11700 4.9Гц/ 250Гб SSD / 2000Гб HDD / 2*16Гб ОЗУ / БП 600W. Моноитор Viewsonic 23.6" VA2406-H-2 VA SuperClear, клавиатура (9 шт.), компьютерная мышь (9 шт.). Сетевой маршрутизатор, информационный стенд, сейф. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
7.9	Используемое программное обеспечение:
7.10	Kaspersky Security Cloud – Free (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства);
7.11	Подписка Azure Dev Tools for Teaching Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: ICM-182009, идентификатор подписки: 7562a8d2-e5ab-4243-bfb1-ea70a9eca784, Customer №: 1831121443
7.12	Microsoft Office 2016 Лицензия: V0878238 OfficeProPlusEdu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent
7.13	Справочно-правовая система «КонсультантПлюс-СК» (Коммерческий комплект для юриста: Договор № 2086/72195 -И поставки, адаптации и сопровождения экземпляров систем КонсультантПлюс от 13.04.2022 г.; Дополнительный комплект на сеть для студентов: Договор об информационной поддержке №7 от 13.04.2022 г.);
7.14	Справочно-правовая система «Гарант» Договор от 06.04.2022 № 4646
7.15	Специальное помещение № 505 «Помещение для самостоятельной работы»

7.16	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), сетевой маршрутизатор, информационный стенд, принтер. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.17	Используемое программное обеспечение:
7.18	Kaspersky Security Cloud – Free (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства);
7.19	Подписка Azure Dev Tools for Teaching Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: ICM-182009, идентификатор подписки: 7562a8d2-e5ab-4243-bfb1-ea70a9eca784, Customer №: 1831121443;
7.20	Microsoft Office 2016 Лицензия: V0878238 OfficeProPlusEdu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent
7.21	Специальное помещение № 702 «Помещение для самостоятельной работы»
7.22	Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья, компьютерные ученические столы, кресла), системные блоки (3 шт.), мониторы (3 шт), клавиатуры (3 шт), компьютерные мыши (3 шт). Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
7.23	Используемое программное обеспечение:
7.24	Kaspersky Security Cloud – Free (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства);
7.25	Подписка Azure Dev Tools for Teaching Подписка на программное обеспечение «Azure Dev Tools for Teaching», OrderNumber: ICM-182009, идентификатор подписки: 7562a8d2-e5ab-4243-bfb1-ea70a9eca784, Customer №: 1831121443;
7.26	Microsoft Office 2016 Лицензия: V0878238 OfficeProPlusEdu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent
7.27	
7.28	

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические материалы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала» находятся в приложении 3. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;
- приказа Министерства науки и высшего образования России от 06.04.2021 № 245 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;
- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких студентов, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

- 1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:
 - наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;
 - весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.
 - индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
 - обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
 - обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.
- 2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:
 - наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие студентам с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене.