

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о документе:
ФИО: Хоружий Д.И. Хоружий Д.И. Хоружий Д.И.
Должность: Директор института экономики и управления АПК
Дата подписания: 2021-07-30 22:47:14
Уникальный программный ключ:
1e90b132d9b04dce67585160b015dddf2cb1e6a9



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ –
МСХА имени К.А. ТИМИРЯЗЕВА»
(ФГБОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)

Институт экономики и управления АПК
Кафедра организации производства

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института экономики
и управления АПК
Д.И. Хоружий
“ 30 ” августа 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.ДВ.03.02 «Мотивация труда»

для подготовки бакалавров

ФГОС ВО

Направление: 38.03.02 Менеджмент
Направленности: Логистика, Управление бизнесом
Курс 4
Семестр 7
Форма обучения: очная
Год начала подготовки: 2021

Москва, 2021

СОДЕРЖАНИЕ

АННОТАЦИЯ.....	3
1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ	3
3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ.....	4
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	4
4.1 РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ТРУДОЁМКОСТИ ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВИДАМ РАБОТ	4
ПО СЕМЕСТРАМ	4
4.2 СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.3 ЛЕКЦИИ И ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	10
5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	13
6. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	13
6.1. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ИЛИ ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	13
6.2. ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ	18
7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	20
7.1 ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА	20
7.2 ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	21
7.3 НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ	21
7.4 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ.....	21
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	21
9. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	22
10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	22
11. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ. .	23
Виды и формы отработки пропущенных занятий	24
12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ.....	24

АННОТАЦИЯ

рабочей программы учебной дисциплины Б1.В.ДВ.03.02 «Мотивация труда»

для подготовки бакалавра по направлению 38.03.02 Менеджмент
направленности Логистика, Управление бизнесом

Цель освоения дисциплины: научить студентов осуществлять деловое взаимодействие в коллективе и мотивационные действия в процессе трудовой деятельности в устной и письменной формах, в цифровой среде; разрабатывать рекомендации по формированию структуры управления организации и выстраивать эффективную коммуникацию между подразделениями, персоналом в системе управления.

Место дисциплины в учебном плане: дисциплина включена в часть учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

Требования к результатам освоения дисциплины: в результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции (индикаторы): УК-4 (УК-4.1; УК-4.2; УК-4.3); ПКос-4 (ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3).

Краткое содержание дисциплины: понятие, содержание и роль организации труда, разделение и кооперация труда; дисциплина труда, организация и обслуживание рабочих мест, условия труда, режимы труда и отдыха, организация трудовых процессов, приемы и методы труда, нормирование труда на производстве, виды норм, особенности нормирования для отраслей сельского хозяйства, организация оплаты труда; производительность труда; формы, виды и системы оплаты труда, планирование фонда оплаты труда, стимулирование труда, компенсация условий труда.

Общая трудоемкость дисциплины: 144/4 (часы/зач. ед.), в том числе 4 часа практическая подготовка.

Промежуточный контроль: зачет.

1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Мотивация труда» является формирование у обучающихся компетенций, обеспечивающих способность осуществлять деловое взаимодействие в коллективе и мотивационные действия в процессе трудовой деятельности в устной и письменной формах, в цифровой среде; разрабатывать рекомендации по формированию структуры управления организации и выстраивать эффективную коммуникацию между подразделениями, персоналом в системе управления.

2. Место дисциплины в учебном процессе

Дисциплина «Мотивация труда» относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. Дисциплина «Мотивация труда» реализуется в соответствии с требованиями ФГОС ВО, профессиональных стандартов (08.026 Специалист в сфере закупок, 13.017 Агроном, 40.049 Специ-

алист по логистике на транспорте, 40.084 Специалист по организации сетей поставок машиностроительных организаций), ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент.

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Мотивация труда» являются «Деловые коммуникации», «Иностранный язык», «Психология в профессиональной деятельности», «Менеджмент», «Цифровые технологии в менеджменте», «Теория организации», «Корпоративная социальная ответственность», «Экономика организаций» и др.

Дисциплина «Мотивация труда» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Управление инновациями», «Управление проектами», «Производственная логистика» и др.

Особенностью дисциплины является практическое применение навыков организации эффективных коммуникаций между работниками одного подразделения на основе разделения труда и функциональных обязанностей, между подразделениями в системе управления, навыков командной работы с применением специальных цифровых системы, прикладных программ и корпоративных приложений, например, платформы ELMA Корпоративный портал – единое пространство для коллективной работы.

Рабочая программа дисциплины «Мотивация труда» для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья разрабатывается индивидуально с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Образовательные результаты освоения дисциплины обучающимся, представлены в таблице 1.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Общая трудоёмкость дисциплины «Организация предпринимательской деятельности» составляет 4 зач.ед. (144/4 часа, в том числе 4 часа практическая подготовка), их распределение по видам работ семестрам представлено в таблице 2.

Требования к результатам освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компе- тенции	Содержание компетенции (или её части)	Индикаторы компе- тенций	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
				знать	уметь	владеть
1.	УК-4	Способен осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)	УК-4.1 Знает принципы построения устного и письменного высказывания на государственном и иностранном языках; требования к деловой устной и письменной коммуникации; нормы цифрового этикета	Знает принципы построения устной и письменной речи на русском языке; требования к деловой устной и письменной коммуникации; нормы цифрового профессионального взаимодействия и этикета		
			УК-4.2 Умеет применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию, нормы цифрового этикета		Умеет применять на практике устную и письменную деловую коммуникацию в форме разработки локальных нормативных актов и распорядительных документов; нормы цифрового этикета	
			УК-3.3 Владеет методикой составления суждения в межличностном деловом общении на государственном и иностранном языках, с применением адекватных языковых форм, средств, а так же с соблюдением норм цифрового этикета			Владеет методикой составления локальных нормативных актов и распорядительных документов с применением адекватных языковых форм, средств, а так же с соблюдением норм цифрового взаимодействия и этикета

2.	ПКос-4	Способен разрабатывать рекомендации (предложения) по формированию структуры управления организации и выстраивать эффективную коммуникацию между подразделениями, персоналом в системе управления	ПКос-4.1 Знает особенности различных типов структур управления	Знает особенности разделения профессиональных функций и полномочий различных типов структур управления; особенности разделения труда, его контроля и оценки		
			ПКос-4.2 Умеет выстраивать эффективные коммуникации между подразделениями, персоналом в системе управления		Умеет выстраивать эффективные коммуникации между структурными подразделениями организации и персоналом в системе управления	
			ПКос-4.3 Владеет навыками формирования структур управления, выстраивания внутренних и внешних коммуникаций между подразделениями и персоналом в структурах			Владеет навыками формирования структур управления, производственных структурных единиц, выстраивания внутренних и внешних коммуникаций между подразделениями и персоналом в структурах

Таблица 2

Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость	
	час. всего/*	в т.ч. по семестрам № 7
Общая трудоёмкость дисциплины по учебному плану	144/4	144/4
1. Контактная работа:	50,25/4	50,25/4
Аудиторная работа	50,25/4	50,25/4
<i>в том числе:</i>		
<i>лекции (Л)</i>	16	16
<i>практические занятия (ПЗ)</i>	34/4	34/4
<i>контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,25	0,25
2. Самостоятельная работа (СРС)	93,75	93,75
<i>самостоятельное изучение разделов, самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к лабораторным и практическим занятиям и т.д.)</i>	93,75	93,75
Вид промежуточного контроля:	зачет	

* в том числе практическая подготовка

4.2 Содержание дисциплины

Таблица 3

Тематический план учебной дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплин (укрупнённо)	Всего	Аудиторная работа				Внеаудиторная работа СР
		Л	ПЗ всего/*	ЛР	ПКР	
Раздел 1 «Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности»	48	6	12			30
Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»	95,75	10	22			63,75
<i>Контактная работа на промежуточном контроле (КРА)</i>	0,25				0,25	
Всего за 7 семестр	144	16	34		0,25	93,75
Итого по дисциплине	144	16	34		0,25	93,75

* в том числе практическая подготовка

Раздел 1 «Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности»

Тема 1 «Теория трудовой мотивации»

Содержание понятия «мотив». Связь мотива с целью поведения. Классификация мотивов. Истинные, ошибочные, ложные и защитные мотивы. Мотивировки и словарь мотивов. Связь мотивов с потребностями и ценностями. Возможности диагностики мотивов. Мотивация как совокупность мотивов поведения человека. Борьба мотивов. Короткая и длинная мотивация, устойчивая

и неустойчивая мотивация. Понятие о полимотивационности человеческого поведения. Немотивированное поведение. Мотивы трудовой деятельности, классификация. Мотивационный профиль специалиста. Методика изучения мотивации Ш. Ричи и П. Мартина.

Эволюция концепций мотивации. Школы теории мотивации и стимулирования в жизнедеятельности человека.

Первоначальные, содержательные и процессуальные теории. Теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG (СВР) К. Алдерфера, двухфакторная теория Фр. Герцберга, теория ожиданий и предпочтений В.

Врума, теория справедливости С. Адамса. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора, модель Портера-Лоулера.

Физиологическая, психологическая и социологическая составляющие мотивации и стимулирования труда.

Тема 2 «Мотивация как функция управления персоналом»

Мотивация как процесс формирования менеджером мотивов подчиненного, которая обеспечивала бы достижение поставленной в управлении цели. Место мотивации среди функций управления, их взаимосвязь. Функции трудовой мотивации. Понятие об оперативной и долговременной управленческой мотивации. Относительность деления мотивации на оперативную и долговременную. Долговременные последствия оперативной мотивации. Управленческие, психологические и социальные результаты мотивационного воздействия. Возможности оперативной мотивации. Механизмы стимулирования, принуждения и прямой мотивации. Достоинства и недостатки принуждения, стимулирования и прямой мотивации.

Цифровые технологии в организации труда. Внедрение информационных систем, автоматизирующих процессы учета, планирования и контроля труда. ERP-системы, отвечающие за планирование ресурсов организации, интеграцию внутреннего электронного нормирования и учета.

Беспроводные технологии корпоративного взаимодействия при организации предпринимательской деятельности и принятии решений на примере платформы ELMA Корпоративный портал – единое пространство для коллективной работы. Основные понятия и факторы формирования команд.

Основные принципы самообразования, самоорганизации, самоконтроля. Самообразование с использованием различных цифровых средств и технологий. Образовательные порталы и тренинги. Обучающие и тренинговые платформы.

Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»

Тема 3 «Виды и формы стимулирования труда»

Материальные и нематериальные (неденежные способы мотивации).

Понятие о материальных неденежных потребностях. Классификация материальных неденежных благ. Специфика материально-неденежных стимулов: разовый характер действия, слабая делимость, необходимость тщательного их индивидуального подбора, приспособленность к подкрепляющей форме организации стимулирования. Потенциал материальных неденежных стимулов. Ор-

ганизационные формы материального неденежного стимулирования. Стимулирование по принципу "меню". Социальный пакет предприятия. Опыт использования материальных неденежных благ на российских и зарубежных предприятиях.

Моральное стимулирование как информационный процесс. Проблемы «языка» информационного сообщения по поводу трудовых заслуг работников, единства критериев оценки, информированности работников. Стимулирующий механизм моральных поощрений. Особенности построения функции морального стимулирования. Систематизация моральных стимулов. Уровни стимулирующих инстанций. Престижность стимулов. Классификация моральных стимулов. Моральные стимулы общего действия, эталонные и соревновательные. Проблема девальвации, обесценения моральных поощрений, пути предупреждения. Нормативные коэффициенты применения. Моральные порицания, специфика действия. Опыт использования. Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в Российской Федерации.

Время как универсальная потребность человека. Современные тенденции в изменении места времени в структуре потребностей. Достоинства времени как стимула трудовой деятельности (универсальность, хорошая делимость, наличие единицы измерения, насущность потребности в нем).

Специфика, достоинства и недостатки трудового соревнования как стимулирующей ситуации. Стимулирующая сила соревнования.

Тема 4 «Проблемы организации стимулирования»

Опережающая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки, принципы совершенствования. Прямой и опосредованный социальный обмен. Принципы прямообменных отношений. Свободный и вынужденный обмен. Промежуточные виды социального обмена. Тип обменных отношений и личность. Роль гарантированности как принципа обменных социальных отношений.

Сущность прямой мотивации: формирование мотивов деятельности, лежащих в самой деятельности. Психологические механизмы прямой мотивации. Рациональная прямая мотивация: критическое восприятие информации (убеждение, информирование, объяснение, намек). Прямая волевая мотивация, способы и приемы ее реализации. Механизм и условия внушающего воздействия. Техника внушающего воздействия. Прямая эмоциональная мотивация, способы и приемы ее реализации. Психологическое заражение, условия его осуществления, выразительные средства.

Формирование человека труда, его профессиональных, социально-психологических качеств, отношения к труду. Цели изучения мотивационной сферы организации. Методы изучения отдельных мотивационных характеристик персонала (тесты Дж. Роттера, уровня субъективного контроля, направленности личности В. Смекала и М.).

Тема № 5 «Оплата труда»

Сущность и принципы организации оплаты труда в условиях рыночных отношений. Формы и системы заработной платы.

Понятие, функции и основные принципы оплаты труда.
 Сущность организации оплаты труда на предприятии.
 Тарифная система оплаты труда.
 Формы оплаты труда. Виды оплаты труда.
 Системы оплаты труда. Особенности и разновидности бестарифных систем оплаты труда.
 Грейдинг должностей (метод Хэя). Оплата труда с использованием ключевых показателей эффективности (KPI).
 Применение Оплата труда руководителей, специалистов и служащих.
 Оплата труда водителей. Оплата труда в строительстве.
 Понятие и состав фонда заработной платы.
 Планирование численности и фонда заработной платы работников предприятия.

4.3 Лекции и практические занятия

Таблица 4

Содержание лекций, практических занятий и контрольные мероприятия

№ п/п	Название раздела, темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов/ из них практическая подготовка
1.	Раздел 1 «Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности»				18
	Тема 1 «Теория трудовой мотивации»	Лекции № 1,2 «Сущность и социально-экономическая роль трудовой мотивации»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3		2
		Практическая работа № 1 «Потребности человека и социальное взаимодействие»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3	Устный опрос	2
		Практическая работа № 2 «Эволюция концепций мотивации»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Устный опрос	2
		Практическая работа № 3, 4 «Деловая коммуникация в коллективе. ELMA Корпоративный портал»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Устный опрос	4
	Тема 2 «Мотивация как функция управления персоналом»	Лекция № 3 «Управленческие и психологические формы воздействия»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1;		2
		Практическая работа № 5 «Самообразование и са-	ПКос-4.2; ПКос-4.3	Устный опрос	2

№ п/п	Название раздела, темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов/ из них практическая подготовка
		моорганизация»			
		Практическая работа № 6 «Цифровые технологии в организации труда»		Устный опрос	2
2	Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»				32
	Тема 3 «Виды и формы стимулирования труда»	Лекция № 4. «Виды и формы стимулирования труда»	УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3		2
		Практическая работа № 7 «Виды материальных стимулов»	ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Устный опрос	2
		Практическая работа № 8 «Нематериальные (моральные) стимулы»	УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Устный опрос	
		Лекция № 5 «Организация стимулирующих и побуждающих действий»	УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3		2
		Практическая работа № 9 «Нормирование труда»	УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Кейс	2
		Практическая работа № 10 «Трудовое соревнование в коллективе»	УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3	Кейс	2
	Тема 4 «Проблемы организации стимулирования»	Лекция № 6 «Обменные отношения и личность»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1;		4
		Практическая работа № 11, 12 «Расчет производительности труда»	ПКос-4.2; ПКос-4.3	Кейс	4
		Практическая работа № 13 Система ELMA KPI»		Устный опрос	2
	Тема 5 «Оплата труда»	Лекция № 7, 8 «Организация оплаты труда»	УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1;		4
		Практическая работа № 14, 15 «Расчет заработной платы»	ПКос-4.2; ПКос-4.3	Кейсы	4
		Практическая работа № 16, 17 «Планирование численности и фонда заработной платы работни-		Кейсы	4

№ п/п	Название раздела, темы	№ и название лекций/ практических занятий	Формируемые компетенции (индикаторы)	Вид контрольного мероприятия	Кол-во часов/ из них практическая подготовка
		ков предприятия»			

Таблица 5

Перечень вопросов для самостоятельного изучения дисциплины

№ п/п	Название раздела, темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения
Раздел 1 «Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности»		
1.	Тема 1 «Теория трудовой мотивации»	Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, современный российский подход к проблемам мотивации персонала) Психология деловых отношений при организации труда и влияние их на результаты труда. (УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3)
2.	Тема 2 «Мотивация как функция управления персоналом»	Беспроводные технологии корпоративного взаимодействия при организации предпринимательской деятельности и принятии решений на примере платформы ELMA Корпоративный портал. Образовательные дистанционные технологии. Команда как организационная форма обеспечения оптимальных результатов (УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3)
Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»		
3	Тема 3 «Виды и формы стимулирования труда»	Понятие об автостимулировании. Автостимулирующие ситуации и функции стимулирования. Отечественный и зарубежный опыт использования соревнования в качестве средства мотивации трудовой деятельности (конкретная ситуация "Врачи и пациенты", система "Пульсар", родовые сертификаты и др.). Рационализация рабочего времени и рабочего места. (ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3)
4	Тема 4 «Проблемы организации стимулирования»	Формы зависимости результатов труда и признания человека в коллективе. Электронные системы учета результатов труда. Профессиональные рейтинги. Формирование человека труда, его профессиональных, социально-психологических качеств, отношения к труду. Технологии самооценки. Уровень самооценки труда (УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3)
5	Тема № 5 «Оплата труда»	Дифференциация оплаты труда различных групп и категорий работников. Особенности оплаты труда в фермерских хозяйствах и иных малых формах бизнеса. (УК-4.1; УК-4.2; УК4.3; ПКос-4.1; ПКос-4.2; ПКос-4.3)

5. Образовательные технологии

Таблица 6

Применение активных и интерактивных образовательных технологий

№ п/п	Тема и форма занятия		Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий (форм обучения)
1.	Мотивация как функция управления персоналом	Л	Проблемная лекция
		ПЗ	Работа в малых группах
2.	Оплата труда	Л	Проблемная лекция
		ПЗ	Работа в малых группах
		ПЗ	Компьютерные симуляции

6. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности

Вопросы для подготовки к контрольным мероприятиям (текущий контроль)

Тема 1 «Теория трудовой мотивации»

Вопросы к устному опросу и дискуссии:

1. Сущность, социально-экономическая роль, характер труда.
2. Труд в рыночных условиях. Понятие и содержание организации труда
3. Что такое «мотив»?.
4. Истинные, ошибочные, ложные и защитные мотивы.
5. Чем отличаются короткая и длинная мотивация?
6. Чем отличаются устойчивая и неустойчивая мотивация?
7. Что означает немотивированное поведение?
8. Опишите мотивационный профиль специалиста.
9. Суть теории иерархии потребностей А. Маслоу.
10. Суть теории ERG (СВР) К. Алдерфера.
11. Особенности двухфакторной теории Фр. Герцберга.

Тема 2 «Мотивация как функция управления персоналом»

Вопросы к устному опросу и дискуссии:

1. Раскройте суть мотивации как процесс формирования менеджером мотивов подчиненного.
2. Место мотивации среди функций управления, их взаимосвязь.
3. Перечислите функции трудовой мотивации.
4. Оперативная и долговременная управленческая мотивация.
5. В чем состоит механизмы стимулирования.
6. Цифровые технологии в организации труда.

7. Выявление и изучение рациональных приемов и методов организации труда.
8. Проектирование и использование рациональных приемов и методов труда.
9. Беспроводные технологии корпоративного взаимодействия.
10. Основные принципы самообразования, самоорганизации, самоконтроля современности.

Примерные задания, кейсы

Тема 3. «Виды и формы стимулирования труда»

Задача 3.1. Исходные данные и постановка задачи. На основании имеющихся данных заполнить недостающие ячейки таблицы, т.е. рассчитать коэффициенты использования рабочего времени по предприятиям всего и по каждому отдельно:

Наименование подразделения	Численность занятых, чел.	Отработано, тыс. часов	Установленная продолжительность, часов в год	Коэффициент использования рабочего времени
1. Заготовительный цех	200	380	2000	0,95
2. Основной цех	1000	2000	2000	1,00
3. Сборочный цех	100	180	1950	0,92
Всего:	1300	2560	1996	0,99

Решение:

1) рассчитаем фактическую продолжительность рабочего времени одного работника:

Заготовительный цех $380\ 000 : 200 = 1900$ часов в год;

Основной цех $2\ 000\ 000 : 1000 = 2000$ часов в год;

Сборочный цех $180\ 000 : 100 = 1800$ часов в год;

Всего: $(2000+380+180) : (1000+200+100) = 1969$ часов в год.

2) определим установленную продолжительность всего:

$(200 \cdot 2000 + 1000 \cdot 2000 + 100 \cdot 1950) / (1000 + 200 + 100) = 1996$ часов

3) рассчитаем коэффициенты использования рабочего времени по цехам:

1. $1900:2000 = 0,95$ или 95 %

2. $2000:2000 = 1,0$ или 100 %

3. $1800:1950 = 0,92$ или 92 %.

Всего: $1969:1996 = 0,99$ или 99 %

Задача 3.2. Исходные данные и постановка задачи. Рассчитать численность рабочих-сдельщиков по предприятию, если известно, что технологическая трудоемкость составляет 125670 нормо/ч, эффективный фонд рабочего времени одного рабочего равен 1920 ч, процент выполнения норм выработки – 105 %.

Решение:

1) рассчитаем численность рабочих-сдельщиков при 100 процентном выполнении плана:

$$125670 : 1920 = 65 \text{ чел}$$

2) определим численность с учетом выполнения норм выработки:

$$65 : 1,05 = 62 \text{ чел.}$$

Задача 3.3. Исходные данные. В цехе в течение года необходимо обработать 50 тыс. деталей. Сменная норма выработки – 25 деталей, процент выполнения норм в среднем – 120 %.

Постановка задачи. Рассчитайте необходимую численность рабочих в цехе, если в году 225,5 рабочего дня.

Решение:

$$50000 : (25 \cdot 1,2 \cdot 225,5) = 7 \text{ чел.}$$

Задача 3.4. Исходные данные. На машиностроительном заводе производится 200 шт. изделий А, изделий Б – 500 и изделий В – 300 шт. Трудоемкость одного изделия А составляет 1000 нормо-ч, изделий Б – 1500, В – 2000. Среднее выполнение норм выработки рабочих-сдельщиков 120%, эффективный фонд работы одного рабочего – 1820 ч.

Постановка задачи. Рассчитайте общую численность рабочих-сдельщиков.

Решение:

1) рассчитаем общую трудоемкость производственной программы:

$$(200 \cdot 1000) + (500 \cdot 1500) + (300 \cdot 2000) = 1\,550\,000 \text{ нормо-ч}$$

2) определим численность рабочих-сдельщиков:

$$1\,550\,000 : (1820 \cdot 1,2) = 710 \text{ чел.}$$

Тема № 5 «Оплата труда»

Задача 5.1. Исходные данные и постановка задачи. Используя приведенные в таблице условные данные, определите:

- 1) среднюю часовую ставку заработной платы;
- 2) динамику часовых ставок стоимости рабочей силы по видам продукции и общую;
- 3) относительные величины сравнения стоимости рабочей силы в производстве кисломолочных продуктов и сыров.

Показатели	2017 г.		2018 г.	
	Численность работников, тыс. чел.	Часовая ставка, руб./ч.	Численность работников, тыс. чел.	Часовая ставка, руб./ч.
Сыры	400	120	500	132
Кисломолочная продукция	750	110	780	122
Молоко	210	116	200	120
Творог	150	115	140	126
Итого:	1510	х	1620	х

Решение:

1) Средняя часовая ставка заработной платы:

2017 г.: $(400 \cdot 120 + 950 \cdot 110 + 210 \cdot 116 + 150 \cdot 115) : 1510 = 114,0$ р.

2018 г.: $(500 \cdot 132 + 780 \cdot 122 + 200 \cdot 120 + 140 \cdot 126) : 1620 = 125,2$ р.

2) Динамика часовых ставок:

Общая: $125,2 : 1114 = 1,10 = 110$ %.

Сыры: $(500 \cdot 132) : (400 \cdot 120) = 1,38 = 138$ %.

Кисломолочная продукция: $(780 \cdot 122) : (750 \cdot 110) = 1,15 = 115$ %.

Молоко: $(200 \cdot 120) : (210 \cdot 116) = 0,98 = 98$ %.

Творог: $(140 \cdot 126) : (150 \cdot 115) = 1,02 = 102$ %.

3) Относительные величины сравнения стоимости рабочей силы в производстве кисломолочных продуктов и сыров:

в 2017 г.: $110 : 120 = 0,92 = 92$ %.

в 2018 г.: $122 : 132 = 0,92 = 92$ %.

Задача 5.2. Исходные данные. Имеются следующие данные о стоимости рабочей силы и заработной платы:

Отрасли	2017 г.			2018 г.		
	Число работников, тыс. чел.	Часовая зарплата, руб.	Стоимость рабочей силы, руб.	Число работников, тыс. чел.	Часовая зарплата, руб.	Стоимость рабочей силы, руб.
Моющие средства	400	20	25	500	22	25
Продукты питания	950	10	15	980	12	17
Алкогольная продукция	210	16	20	200	16	20
Итого:	1560			1680		

Постановка задачи. Определите:

а) косвенные расходы на рабочую силу, их долю в расходах на рабочую силу;

б) долю заработной платы в расходах на рабочую силу и ее динамику;

в) среднюю зарплату и среднюю стоимость рабочей силы и их динамику.

Решение:

Отрасли	Косвенные расходы				Доля зарплаты		
	2017 г.	2018 г.	их доля в затратах		2017 г.	2018 г.	Отклонение
			2017 г.	2018 г.			
Моющие средства	$25-20=5$	$25-22=3$	0,2	0,12	0,8	0,88	-0,08
Продукты питания	$15-10=5$	$17-12=5$	0,333	0,294	0,666	0,706	0,04
Алкогольная продукция	$20-16=4$	$20-16=4$	0,2	0,2	0,8	0,8	-

Средняя зарплата 2017 г.: $(20 \cdot 400 + 10 \cdot 950 + 16 \cdot 210) : 1560 = 13,37$ р.

Средняя зарплата 2018 г.: $(22 \cdot 500 + 12 \cdot 980 + 16 \cdot 200) : 1680 = 15,45$ р.

Динамика средней зарплаты: $15,45 : 13,37 = 1,16 = 116$ %.

Средняя стоимость рабочей силы:

2017 г.: $(25 \cdot 400 + 15 \cdot 950 + 20 \cdot 210) : 1560 = 18,24$ р.

2018 г.: $(25 \cdot 500 + 17 \cdot 980 + 20 \cdot 200) : 1680 = 19,74$ р.

Динамика средней стоимости рабочей силы:

$19,74 : 18,24 = 1,082 = 108,2 \%$.

Примерные тесты для текущего и промежуточного контроля знаний обучающихся:

Тест 1

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
 - а)** до начала профессиональной деятельности;
 - б)** после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
 - в)** во время адаптации в коллективе;
 - г)** после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
 - д)** после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
 - а)** стремиться к проявлению самостоятельности;
 - б)** обладает творческим мышлением;
 - в)** проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
 - г)** не любит работать и старается избежать ответственности;
 - д)** ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
 - а)** самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - б)** деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - в)** жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
 - г)** мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
 - д)** человека мотивируют потребности высших уровней.

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - а)** побудить человека избегать конфликтов;
 - б)** побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
 - в)** побудить человека не превышать своих полномочий;
 - г)** внушить человеку чувство собственного достоинства;
 - д)** обеспечить человеку достойный уровень жизни.

5. В чем суть классической теории мотивации?
 - а)** деньги – единственный мотивационный фактор;
 - б)** человека заставляют действовать внутренние потребности;
 - в)** поведение человека определяется его ожиданиями;
 - г)** самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - д)** жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б).

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

6.2. Описание показателей и критериев контроля успеваемости, описание шкал оценивания

Оценивание результатов проведения дискуссии и устного опроса происходит в виде обсуждения заданной темы. Требуется проявить логику из-

ложения материала, представить аргументацию, ответить на вопросы участников дискуссии. Критерии оценивания дискуссии и устного опроса в таблице 7.

Таблица 7

Критерии оценивания дискуссии и устного опроса

Оценка	Характеристика ответа
«отлично»	студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность изложения материала, отражающая сущность раскрываемых понятий, теории, явлений; представил аргументацию, показал совокупность осознанных знаний по дисциплине. Знания по предмету демонстрируются на фоне понимания его в системе данной науки и междисциплинарных связей. Ответ изложен научным языком с использованием современной терминологии, ответил на вопросы участников дискуссии. Могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.
«хорошо»	студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, дал полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показал умение выделять существенные и несущественные признаки, причинно-следственные связи, проявил логику изложения материала литературным языком, но не представил аргументацию, неверно ответил на вопросы участников дискуссии. Могут быть допущены 2-3 неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя.
«удовлетворительно»	студент ясно изложил суть обсуждаемой темы, но не проявил достаточную логику изложения материала, не представил аргументацию, дал недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. В ответе отсутствуют выводы. Умение раскрыть значение обобщенных знаний не показано. Речевое оформление требует поправок, коррекции. Неверно ответил на вопросы участников дискуссии.
«неудовлетворительно»	студент плохо понимает суть обсуждаемой темы, не смог логично и аргументировано участвовать в обсуждении. Ответ представляет собой разрозненные знания с существенными ошибками по вопросу. Студент не осознает связь обсуждаемого вопроса с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента. Ответ на вопрос преподавателя полностью отсутствует. Неверно ответил на вопросы участников дискуссии.

Оценивание результатов решения кейсов и выполнения заданий происходит в виде предоставления преподавателю последовательного решения задач и практических заданий. Критерии оценивания отражены в таблице 8.

Таблица 8

Критерии оценивания кейса

Оценка	Характеристика ответа
«зачтено»	студент правильно выполнил все задания кейса с изложением методики, наблюдается логическая последовательность изложения материала, от-

	ражает сущность требуемых расчетов, показал совокупность осознанных знаний по дисциплине.
«не зачтено»	студент не выполнил все задания, все решенные задачи содержат грубые ошибки, неверно и логически не правильно трактуется методика решения, решения не отражают сущность требуемых расчетов, студент не демонстрирует знания и умения по дисциплине

Итоговый контроль знаний осуществляется в виде тестирования.

Критерии оценивания результатов ответов на тест представлены в таблице 9.

Таблица 9

Критерии оценивания результатов обучения

Зачет с оценкой	Критерии оценивания
Высокий уровень «5» (отлично)	оценку «отлично» заслуживает студент, правильно ответивший на 18 вопросов теста (91-100%). Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на высоком уровне.
Средний уровень «4» (хорошо)	оценку «хорошо» заслуживает студент, правильно ответивший на 15 вопросов теста (75-90%). Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – хороший (средний).
Пороговый уровень «3» (удовлетворительно)	оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, правильно ответивший на 12 вопросов теста (60-74%). Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на высоком достаточном уровне.
Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно)	оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не давший 12 правильных ответов (менее 60 %). Компетенции, закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

При проведении тестирования, студенту запрещается пользоваться дополнительной литературой.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1 Основная литература

1. Организация производства и предпринимательство в АПК: учебник для подготовки бакалавров по направлению 35.03.04 "Агрономия" / Л. Д. Черевко [и др.] ; ред. М. П. Тушканов. – М.: Инфра-М, 2016. - 268 с.

2. Трудовое право России: учебник для студентов образовательных организаций, обучающихся по направлению подготовки "Юриспруденция", квалификация (степень) "бакалавр" / Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова ; ред. А. М. Куренной. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Проспект, 2018. - 624 с.

7.2 Дополнительная литература

1. Системы информационного обеспечения для анализа и прогнозирования в сельском хозяйстве [Текст] : монография. Вып. 50 / Всероссийский институт аграрных проблем и информатики им. А. А. Никонова. - Москва : ВИА-ПИ им. А. А. Никонова, 2019. - 120 с.

2. Еремин В.И. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям 38.05.02 "Менеджмент", 41.03.06 "Публичная политика и социальные науки" (квалификация (степень) "бакалавр" / В.И. Еремин, Ю.Н. Шумаков, С.В. Жариков; под ред. доктора экономических наук, профессора В. И. Еремина. – М.: ИНФРА-М, 2016. - 272 с.

3. Экономика предприятий агропромышленного комплекса: учебник для академического бакалавриата/ для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К. А. Тимирязева (Москва) ; ред. Р. Г. Ахметов. - М: Юрайт, 2019. - 431 с.

4. Кононенко Р.В. Экономика сельскохозяйственных кооперативов: учебное пособие / Р.В. Кононенко, И.В. Каплунова ; Белгородский университет кооперации, экономики и права. - Белгород : БУКЭП, 2018. - 205 с.

7.3 Периодические издания

1. Журнал «Новое сельское хозяйство» Режим доступа: <https://www.nsh.ru/>
2. Журнал «Экономика сельского хозяйства. Режим доступа: <http://www.esxr.ru/>
3. Журнал «Экономика и управление» Режим доступа: <https://emjume.elpub.ru/>

7.4 Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

Ворожейкина Т.М., Каратаева О.Г., Сергеева Н.В. Экономика труда: учебное пособие / Т.М. Ворожейкина, О.Г. Каратаева, Н.В. Сергеева. – М.: ООО «Мегаполис», 2020. – 103 с.

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

- 1 Консультант плюс [электронный ресурс] – <http://www.consultant.ru/online/> Режим доступа: [открытый доступ].
2. Федеральный образовательный портал. - Режим доступа свободный: <http://ecsocman.hse.ru/> Режим доступа: [открытый доступ].
3. База данных Евростат: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home/> Режим доступа: [открытый доступ].
4. Экономика предприятия. Ю.И. Ребрин, Основы экономики и управления производством, Конспект лекций, Таганрог: Изд-во ТРТУ. - [Электронный ресурс] : Интернет-учебник. Режим доступа: <http://www.aup.ru/books/m47/> Режим доступа: [открытый доступ].
5. Методы нормирования труда. - Режим доступа: <http://www.Freglist.ru>
6. Разделение труда. - Режим доступа: <http://www.jobgrade.ru>

7. Самолов И. Цифровая трансформация бизнеса: онлайн курс. - [Режим доступа]: <https://samolov.ru/events/digital?yclid=2229337785629696576>. Режим доступа: [открытый доступ].

8. Цифровые инструменты в образовательной деятельности. Образовательный онлайн проект. - [Режим доступа]: <https://www.stdlife.ru/ped/publication/public00033> [открытый доступ].

9. Техническая поддержка информационного ресурса ELMA. - [Режим доступа]: <https://btlab.ru/node/930> [открытый доступ].

9. Перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Таблица 10

Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы	Автор	Год разработки
1	Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»	Справочная правовая система «КонсультантПлюс»	Обучающая		Контракт №АПИ-2020/-197 от 01 февраля 2020 года
2		Демонстрационная платформы ELMA (ссылка: https://www.elma-bpm.ru/product/)	Обучающая		Головной офис 426033 Россия, г. Ижевск, ул. 30 лет Победы, д. 2 elma@elma-bpm.ru
3	Раздел 1 «Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности» Раздел 2 «Управление мотивацией и оплата труда»	Система 1: «1С-Битрикс24» Лицензия Корпоративный портал Система 2: «1С-Битрикс: Внутренний портал учебного заведения»	Контролирующая		Сублицензионный контракт №170818/Б/Л от 17 августа 2018 года

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

Таблица 11

Сведения об обеспеченности специализированными аудиториями, кабинетами, лабораториями

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы (№ учебного корпуса, № аудитории)	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
Учебная мультимедийная аудитория для проведения занятий лекционного типа № 101, учебный корпус 2 с доступом в Интернет, Wi-Fi	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, круглых столов и пр. 1. Парты 36 шт. 2. Стулья 72 шт. 3. Компьютер

	4. Плазменная панель 5. Маркерная доска
Учебная аудитория для занятий семинарского типа № 311, учебный корпус 2 с доступом в Интернет, Wi-Fi	Мультимедийная учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. 1. Парты 12 шт. 2. Стулья 24 шт. 3. Доска магнитно-маркерная 1 шт. 4. Проектор 5. Компьютер Экран для проектора настенно потолочный 1 шт.
Учебная аудитория для занятий семинарского типа № 313, учебный корпус 2 с доступом в Интернет, Wi-Fi	Аудитория для проведения планируемой учебной, учебно-исследовательской, научно-исследовательской работы студентов, выполняемой во внеаудиторное время по заданию преподавателя 1. Парты 12 шт. 2. Стулья 24 шт. 3. Доска магнитно-маркерная 1 шт. 4. Экран для проектора настенно потолочный 1 шт. 5. Переносной проектор 6. Ноутбук
Центральная научная библиотека имени Н.И. Железнова, читальный зал	9 читальный залов, оснащенных Wi-Fi, с открытым доступом к Интернету, 5 компьютеризированных читальных залов
Общежитие № 7	Комната для самоподготовки

11. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины

Образовательный процесс по дисциплине организован в форме учебных занятий (контактная работа (аудиторной и внеаудиторной) обучающихся с преподавателем и самостоятельная работа обучающихся). Учебные занятия (в том числе по реализации практической подготовки) представлены следующими видами, включая учебные занятия, направленные на практическую подготовку обучающихся и проведение текущего контроля успеваемости:

- лекции (занятия лекционного типа);
- семинары, практические занятия (занятия семинарского типа);
- групповые консультации;
- индивидуальные консультации;
- самостоятельная работа обучающихся;
- занятия иных видов.

Во время *лекции* студент должен вести краткий конспект. Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта в тот же день после занятий.

При конспектировании лекции следует обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве.

Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций.

В ходе подготовки к семинарским (практическим) занятиям надо изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной учебной программой.

Своевременное и качественное выполнение самостоятельной работы студента базируется на соблюдении настоящих рекомендаций и изучении рекомендованной литературы. Студент может дополнить список использованной литературы современными источниками, не представленными в списке рекомендованной литературы, и в дальнейшем использовать собственные подготовленные учебные материалы при написании курсовых и дипломных работ.

Для дополнения конспекта можно ознакомиться с теоретическим материалом лекций по соответствующей теме, а также изучить необходимые главы основных литературных источников.

Практические занятия проводятся в аудитории для практических занятий. Закрепление теоретического материала через проведение устного опроса, дискуссий по теме занятия с учетом самостоятельного изучения вопросов и работа в малых группах по выполнению кейса (заданий) в демонстрационной версии специальной прикладной программы ELMA.

При подготовке к практическим занятиям необходимо просмотреть конспекты лекций, рекомендованную литературу по данной теме; подготовиться к ответу на контрольные вопросы.

Виды и формы отработки пропущенных занятий

Студент, пропустивший занятия обязан, в срок, установленный преподавателем, отработать его, выполнив соответствующее индивидуальное задание (по согласованию с преподавателем). Лекционные и практические занятия отрабатываются по результатам устного ответа на контрольные вопросы, соответствующих пропущенным темам.

12. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине

Особенностью дисциплины является практическое применение навыков организации эффективных коммуникаций между работниками одного подразделения на основе разделения труда и функциональных обязанностей, между подразделениями в системе управления, навыков командной работы с применением специальных цифровых системы, прикладных программ и корпоративных приложений, например, платформы ELMA Корпоративный портал – единое пространство для коллективной работы.

На учебных занятиях обучающиеся выполняют запланированные настоящей программой отдельные виды учебных работ, в том числе отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Согласно учебному плану и графику учебного процесса для организации процесса освоения студентами дисциплины используется традиционная (объяснительно-иллюстративная) технология обучения с применением активных и интерактивных образовательных технологий, прикладных программ и локальных приложений.

На практических занятиях выявляется связь теории с актуальными проблемами изучаемой дисциплины и получение практических навыков работы с применением цифровых инструментов. Постановка острых проблем стимулирует дискуссии в студенческих группах, а также решение задач (кейсов) по отдельным темам учебного курса.

Выполнение практических занятий на платформе ELMA, предполагают установленное программное обеспечение в компьютерном классе. Для выполнения индивидуальных заданий студенты объединяются в малые группы.

В программе дисциплины предусмотрена работа, выполняемая студентами под непосредственным руководством преподавателя в аудитории или аудиторная самостоятельная работа и внеаудиторная самостоятельная работа при выполнении домашних заданий, рефератов, научно- проработки учебного материала с использованием учебника, учебных пособий, дополнительной методической и научной литературы.

Программу разработал:

Сергеева Н.В., к.э.н., доцент



РЕЦЕНЗИЯ
на рабочую программу дисциплины
Б1.В.ДВ.03.02 «Мотивация труда»
ОПОП ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленности «Логистика»,
«Управление бизнесом» (квалификация выпускника – бакалавр)

Ашмариной Татьяной Игоревной, доцентом кафедры экономики ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет-МСХА имени К. А. Тимирязева», кандидатом экономических наук (далее по тексту рецензент), проведено рецензирование рабочей программы дисциплины «Мотивация труда» ОПОП ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленности «Логистика», «Управление бизнесом» разработанной в ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет – МСХА имени К.А. Тимирязева», на кафедре организации производства (разработчик – Сергеева Н.В., доцент кафедры организация производства, кандидат экономических наук).

Рассмотрев представленные на рецензирование материалы, рецензент пришел к следующим выводам:

1. Предъявленная рабочая программа дисциплины «Мотивация труда» (далее по тексту Программа) соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент. Программа содержит все основные разделы, соответствует требованиям к нормативно-методическим документам.

2. Представленная в Программе **актуальность** учебной дисциплины в рамках реализации ОПОП ВО не подлежит сомнению – дисциплина относится к части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору – Б1.В.ДВ.

3. Представленные в Программе **цели** дисциплины соответствуют требованиям ФГОС ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

4. В соответствии с Программой за дисциплиной «Мотивация труда» закреплены две **компетенции**. Дисциплина «Мотивация труда» и представленная Программа способна реализовать их в объявленных требованиях. Результаты обучения, представленные в Программе в категориях знать, уметь, владеть соответствуют специфике и содержанию дисциплины и демонстрируют возможность получения заявленных результатов.

5. Общая трудоёмкость дисциплины «Мотивация труда» составляет 4 зачётных единицы (144 часов).

6. Информация о взаимосвязи изучаемых дисциплин и вопросам исключения дублирования в содержании дисциплин соответствует действительности. Дисциплина «Мотивация труда» взаимосвязана с другими дисциплинами ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.03.02 Менеджмент и возможность дублирования в содержании отсутствует.

7. Представленная Программа предполагает использование современных образовательных технологий, используемые при реализации различных видов учебной работы. Формы образовательных технологий соответствуют специфике дисциплины.

8. Программа дисциплины «Мотивация труда» предполагает проведение занятий в интерактивной форме.

9. Виды, содержание и трудоёмкость самостоятельной работы студентов, представленные в Программе, соответствуют требованиям к подготовке выпускников, содержащимся во ФГОС ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

10. Представленные и описанные в Программе формы *текущей* оценки знаний (опрос, как в форме обсуждения отдельных вопросов, так и выступления, и участие в дискуссиях, участие в тестировании и аудиторных заданиях), соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

Форма промежуточного контроля знаний студентов, предусмотренная Программой, осуществляется в форме экзамена, что соответствует статусу дисциплины, как дисциплины части учебного плана, формируемого участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору – Б1.В.ДВ ФГОС ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

11. Формы оценки знаний, представленные в Программе, соответствуют специфике дисциплины и требованиям к выпускникам.

12. Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено: основной литературой – 2 источник² (базовый учебник), дополнительной литературой – 4 наименования, периодическими изданиями – 4 источника со ссылкой на электронные ресурсы, Интернет-ресурсы – 9 источников и соответствует требованиям ФГОС ВО направления 38.03.02 Менеджмент.

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины соответствует специфике дисциплины «Мотивация труда» и обеспечивает использование современных образовательных, в том числе интерактивных методов обучения.

14. Методические рекомендации студентам и методические рекомендации преподавателям по организации обучения по дисциплине дают представление о специфике обучения по дисциплине «Мотивация труда».

ОБЩИЕ ВЫВОДЫ

На основании проведенного рецензирования можно сделать заключение, что характер, структура и содержание рабочей программы дисциплины «Мотивация труда» ОПОП ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, направленности «Логистика», «Управление бизнесом» (квалификация выпускника – бакалавр), разработанная Сергеевой Н.В., доцентом кафедры организация производства, кандидатом экономических наук соответствует требованиям ФГОС ВО, современным требованиям экономики, рынка труда и позволит при её реализации успешно обеспечить формирование заявленных компетенций.

Рецензент: Ашмарина Т.И., доцент кафедры экономики ФГБОУ ВО «Российский государственный аграрный университет - МСХА имени К.А. Тимирязева», кандидат экономических наук



«26» августа 2021 г.