

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

**Арзамасский филиал**

Факультет дошкольного и начального образования

**УТВЕРЖДЕНО**  
решение президиума ученого совета ННГУ  
(протокол от 14.12.2021 г. №4)

**Рабочая программа дисциплины**  
**Мотивационный менеджмент в управлении  
персоналом**

---

Уровень высшего образования  
**магистратура**

---

Направление подготовки / специальность  
**44.04.01 Педагогическое образование**

---

Направленность образовательной программы  
**Менеджмент в образовании**

---

Форма обучения  
**Очно-заочная**

---

Арзамас  
2021 год

## 1. Место дисциплины (модуля) в структуре ООП

Дисциплина Б1.В.03 дисциплины «Мотивационный менеджмент в управлении персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, образовательной программы направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, направленность (профиль) Менеджмент в образовании.

Дисциплина предназначена для освоения студентами очно-заочной формы обучения на 2 курсе в 3 семестре.

## 2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

| Формируемые компетенции<br>(код, содержание компетенции)                                                                           | Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                 | Наименование оценочного средства                                                                               |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                                                                                    | Индикатор достижения компетенции*<br>(код, содержание индикатора)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Результаты обучения по дисциплине (дескрипторы компетенции)                                                                                                                                                                                                     |                                                                                                                |
| <b>УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b> | ИУК-3.1 Знает основы обеспечения эффективности командной работы и руководства ею; функции, обязанности менеджера, требования к нему.<br><br>ИУК-3.2 Умеет разрабатывать стратегию командной работы; формировать команду, планировать командную работу, распределять поручения и делегировать полномочия, инструктировать членов команды, организовывать и управлять их конструктивным взаимодействием.<br><br>ИУК-3.3 Владеет методами организации командной работы и управления коллективом; методами оценки компетенций и опыта участников команды | <i>Знать</i> о значении педагогического коллектива в мотивации трудовой деятельности сотрудников, теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности для обеспечения эффективности командной работы сотрудников образовательной организации. | Тестирование<br>Устный опрос                                                                                   |
|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <i>Уметь</i> разрабатывать стратегию работы педагогического коллектива, применять различные формы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников педагогического коллектива, организовывать и управлять их взаимодействием.              | Учебно-исследовательские реферативные работы<br><br>эссе<br><br>Ситуационные задачи<br><br>Контрольные задания |
|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | <i>Владеть</i> технологиями мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников в процессе управления коллективом образовательной организации                                                                                                          | Ситуационные задачи                                                                                            |
|                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                |

## 3. Структура и содержание дисциплины

|                                                         |                             |                           |                               |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|
| <b>3.1. Структура дисциплины</b><br><b>Трудоемкость</b> | <b>очная форма обучения</b> | <b>очно-заочная форма</b> | <b>заочная форма обучения</b> |
|---------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-------------------------------|

|                                                                |  |                 |  |
|----------------------------------------------------------------|--|-----------------|--|
|                                                                |  | <b>обучения</b> |  |
| <b>Общая трудоемкость</b>                                      |  | <b>3 з.е.</b>   |  |
| часов по учебному плану, из них                                |  | <b>108</b>      |  |
| <b>Контактная работа</b> , в том числе:<br>аудиторные занятия: |  |                 |  |
| – занятия лекционного типа                                     |  | 10              |  |
| – занятия семинарского типа                                    |  | 10              |  |
| контроль самостоятельной<br>работы                             |  | 1               |  |
| <b>Промежуточная аттестация</b><br>зачет                       |  |                 |  |
| <b>Самостоятельная работа</b>                                  |  | 87              |  |

### 3.2. Содержание дисциплины

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

| Наименование разделов (Р) или тем (Т) дисциплины (модуля),<br><br>Форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине | Всего (часы) |              | Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы, из них |                                                                  |                     |                                 |                                     |                         | Самостоятельная работа обучающегося, часы, в период |              |       |              |    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|---------------------|---------------------------------|-------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|--------------|-------|--------------|----|
|                                                                                                                   |              |              | Занятия лекционного типа                                                    | Занятия семинарского типа (в т.ч. текущий контроль успеваемости) |                     | Контроль самостоятельной работы | промежуточной аттестации (контроля) | теоретического обучения |                                                     |              |       |              |    |
|                                                                                                                   |              |              |                                                                             | семинары, практические занятия                                   | лабораторные работы |                                 |                                     |                         |                                                     |              |       |              |    |
|                                                                                                                   | Очная        | Очно-заочная | Очная                                                                       | Очно-заочная                                                     | Очная               | Очно-заочная                    | Очная                               | Очно-заочная            | Очная                                               | Очно-заочная | Очная | Очно-заочная |    |
| Тема 1. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности.                                              |              | 15           |                                                                             | 1                                                                |                     | 1                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 13 |
| Тема 2. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности.                                                     |              | 15           |                                                                             | 1                                                                |                     | 1                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 13 |
| Тема 3. Формирование мотивов трудовой деятельности                                                                |              | 15           |                                                                             | 1                                                                |                     | 1                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 13 |
| Тема 4. Стимулирование трудовой деятельности.                                                                     |              | 14           |                                                                             | 1                                                                |                     | 1                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 12 |
| Тема 5. Теоретические основы мотивационного менеджмента.                                                          |              | 16           |                                                                             | 2                                                                |                     | 2                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 12 |
| Тема 6. Межличностные отношения в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности сотрудников.      |              | 16           |                                                                             | 2                                                                |                     | 2                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 12 |
| Тема 7. Управление                                                                                                |              | 16           |                                                                             | 2                                                                |                     | 2                               |                                     |                         |                                                     |              |       |              | 12 |

|                                                                  |  |            |  |           |  |           |  |  |  |          |  |  |  |           |
|------------------------------------------------------------------|--|------------|--|-----------|--|-----------|--|--|--|----------|--|--|--|-----------|
| педагогическим<br>коллективом<br>образовательной<br>организации. |  |            |  |           |  |           |  |  |  |          |  |  |  |           |
| <b>В том числе текущий<br/>контроль</b>                          |  | <b>1</b>   |  |           |  |           |  |  |  | <b>1</b> |  |  |  |           |
| <b>зачет</b>                                                     |  |            |  |           |  |           |  |  |  |          |  |  |  |           |
| <b>ИТОГО</b>                                                     |  | <b>108</b> |  | <b>10</b> |  | <b>10</b> |  |  |  | <b>1</b> |  |  |  | <b>87</b> |

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

#### **4. Учебно-методические обеспечение самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа является важнейшей составной частью учебного процесса и обязанностью каждого студента.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный управляемый курс «Мотивационный менеджмент в управлении персоналом» <https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=8351>, созданный в системе электронного обучения ННГУ <https://e-learning.unn.ru/>.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Мотивационный менеджмент в управлении персоналом» осуществляется в следующих видах: работа с учебниками, первоисточниками, дополнительной литературой при подготовке к практическим занятиям и тестированию; подготовка эссе, учебно-исследовательских реферативных работ; выполнение контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины; решение ситуационных задач будущей профессиональной деятельности.

#### **Методические рекомендации к самостоятельной работе Методические рекомендации для работы с основной и дополнительной литературой**

Изучение литературы очень трудоемкая и ответственная часть в процессе обучения.

##### **Методические рекомендации**

Работа с литературой должна сопровождаться записями в формах (конспект, план, тезисы, аннотация). При этом важно не только привлечь более широкий круг литературы, но и суметь на ее основе разобраться в степени изученности темы. Стоит выявить дискуссионные вопросы, нерешенные проблемы, попытаться высказать свое отношение к ним. Привести и аргументировать свою точку зрения или отметить, какой из имеющихся в литературе точек зрения по данной проблематике придерживаетесь и почему.

По завершении изучения рекомендуемой литературы полезно проверить уровень своих знаний с помощью контрольных вопросов для самопроверки. Необходимо вести систематическую работу над литературными источниками. Необходимо изучать не только литературу, рекомендуемую в данных учебно-методических материалах, но и новые, важные издания по курсу, вышедшие в свет последние пять лет. При этом следует выделять неясные, сложные для восприятия вопросы. В целях прояснения последних нужно обращаться к преподавателю.

#### **Методические рекомендации по подготовке устному опросу на занятии**

##### **Методические рекомендации**

1. При подготовке сообщения, ответа используйте несколько источников литературы по выбранной теме (вопросу), используйте печатные издания и источники электронных библиотек или Интернет-ресурсов.

2. Сделайте цитаты из книг и статей по выбранной теме (обратите внимание на непонятные слова и выражения, уточните их значение в справочной литературе).

3. Проанализируйте собранный материал и составьте план сообщения или ответа, акцентируя внимание на наиболее важных моментах.

4. Напишите основные положения сообщения или ответа в соответствии с планом, выписывая по каждому пункту несколько предложений.

5. Перескажите текст сообщения или ответа, корректируя последовательность изложения материала.

6. Подготовленное сообщение может сопровождаться презентацией, иллюстрирующей его основные положения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- полнота и качественность информации по заданной теме;
- свободное владение материалом сообщения или доклада;
- логичность и четкость изложения материала;
- наличие и качество презентационного материала.

### **Методические рекомендации для написания учебно-исследовательской реферативной работы**

Учебно-исследовательская реферативная работа – изложение в письменном виде содержания научного труда (трудов), литературы по теме. Цель написания учебно-исследовательской реферативной работы – овладение навыками анализа и краткого изложения изученных материалов в соответствии с требованиями, предъявляемыми к таким работам. Это самостоятельная работа студента, где раскрывается суть исследуемой проблемы, приводятся различные точки зрения, собственные взгляды на нее. Содержание работы должно быть логическим, изложение материала носит проблемно-тематический характер.

***Примерный алгоритм действий при написании*** учебно-исследовательской реферативной работы:

1. Подберите и изучите основные источники по теме (не менее 8-10 различных источников).

2. Составьте библиографию.

3. Разработайте план исходя из имеющейся информации.

4. Обработайте и систематизируйте подобранную информацию по теме.

5. Отредактируйте текст с использованием компьютерных технологий.

6. Подготовьте публичное выступление по материалам учебно-исследовательской реферативной работы, желательно подготовить презентацию, иллюстрирующую основные положения работы.

Критерии результатов работы для самопроверки:

- актуальность темы исследования;
- соответствие содержания теме;
- глубина проработки материала;
- правильность и полнота использования источников;
- соответствие оформления реферата или доклада предъявляемым требованиям.

### **Методические рекомендации для написания эссе**

Эссе – небольшая по объему самостоятельная письменная работа на тему, предложенную преподавателем или выбранную студентом. Роль этой формы самостоятельной работы особенно важна при формировании компетенций, предполагающих приобретение основ знаний предметной области, формирования мировоззрения.

Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с использованием концепций и

аналитического инструментария соответствующей дисциплины, выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

### ***Структура эссе***

#### ***1. Титульный лист.***

**2. Введение** – суть и обоснование выбора данной темы, состоит из ряда компонентов, связанных логически и стилистически. На этом этапе очень важно правильно сформулировать вопрос, на который вы собираетесь найти ответ в ходе своего исследования. При работе над введением могут помочь ответы на следующие вопросы: «Надо ли давать определения терминам, прозвучавшим в теме эссе?», «Почему тема, которую я раскрываю, является важной в настоящий момент?».

**3. Основная часть** – теоретические основы выбранной проблемы и изложение основного вопроса. Данная часть предполагает развитие аргументации и анализа, а также обоснование их, исходя из имеющихся данных, других аргументов и позиций по этому вопросу. В этом заключается основное содержание эссе и это представляет собой главную трудность. Поэтому, большое значение имеют подзаголовки, на основе которых осуществляется структурирование аргументации; именно здесь необходимо обосновать (логически, используя данные или строгие рассуждения) предлагаемую аргументацию/анализ. Там, где это необходимо, в качестве аналитического инструмента можно использовать графики, диаграммы и таблицы.

В процессе построения эссе необходимо помнить, что один абзац должен содержать только одно утверждение и соответствующее доказательство, подкрепленное графическим и иллюстративным материалом. Следовательно, наполняя содержанием разделы аргументацией (соответствующей подзаголовкам), необходимо в пределах абзаца ограничить себя рассмотрением одной главной мысли. Хорошо проверенный (и для большинства – совершенно необходимый) способ построения любого эссе – использование подзаголовков для обозначения ключевых моментов аргументированного изложения: это помогает посмотреть на то, что предполагается сделать (и ответить на вопрос, хорош ли замысел). Такой подход поможет следовать точно определенной цели в данном исследовании. Эффективное использование подзаголовков - не только обозначение основных пунктов, которые необходимо осветить. Их последовательность может также свидетельствовать о наличии или отсутствии логичности в освещении темы.

**4. Заключение** – обобщения и аргументированные выводы по теме с указанием области ее применения и т.д. Подытоживает эссе или еще раз вносит пояснения, подкрепляет смысл и значение изложенного в основной части. Методы, рекомендуемые для составления заключения: повторение, иллюстрация, цитата, впечатляющее утверждение. Заключение может содержать такой очень важный, дополняющий эссе элемент, как указание на применение (импликацию) исследования, не исключая взаимосвязи с другими проблемами

Формы эссе могут значительно дифференцироваться. В некоторых случаях это может быть анализ собранных обучающимся конкретных данных по изучаемой проблеме, анализ материалов из средств массовой информации, подробный разбор предложенной преподавателем проблемы с развёрнутыми пояснениями и анализом примеров, иллюстрирующих изучаемую проблему и т.д.

Качество работы оценивается по следующим критериям: самостоятельность выполнения, способность аргументировать положения и выводы, обоснованность, четкость, лаконичность, оригинальность постановки проблемы, уровень освоения темы и изложения материала (обоснованность отбора материала, использование первичных источников, способность самостоятельно осмысливать факты, структура и логика изложения).

В целом при написании письменных работ следует обратить внимание на следующие рекомендации:

**1. Выбор темы письменной работы.** Тема письменной работы выбирается студентом на основе его научного интереса. Также помощь в выборе темы может оказать преподаватель.

2. Планирование написания письменной работы. План написания письменной работы должен начинаться с выбора и формулировки проблемы, далее следует сбор и изучение исходного материала, поиск литературы и анализ собранного материала. В заключении работа оформляется письменно, как правило, в электронном виде и на бумажном носителе.

3. Обсуждение работы (на занятии, в студенческом научном обществе, на конференции и т.п.).

### **Методические рекомендации к анализу ситуационных задач**

Анализ ситуационных задач – метод обучения, предназначенный для совершенствования навыков и получения опыта в следующих областях: выявление, отбор и решение проблем; работа с информацией – осмысление значения деталей, описанных в ситуации; анализ и синтез информации и аргументов; работа с предположениями и заключениями; оценка альтернатив; принятие решений; слушание и понимание других людей – навыки групповой работы.

#### **Методические рекомендации:**

- ознакомление с текстом задачи;
- анализ задачи;
- организация обсуждения задачи, дискуссии, презентации;
- оценивание участников дискуссии;
- подведение итогов дискуссии.

Ознакомление с текстом кейса и последующий анализ кейса чаще всего осуществляются за несколько дней до его обсуждения и реализуются как самостоятельная работа студентов; при этом время, отводимое на подготовку, определяется видом кейса, его объемом и сложностью.

Максимальная польза из работы над кейсами будет извлечена в том случае, если при предварительном знакомстве придерживаться систематического подхода к их анализу, основные шаги которого представлены ниже:

1. Выпишите из соответствующих разделов учебной дисциплины ключевые идеи, для того, чтобы освежить в памяти теоретические концепции и подходы, которые Вам предстоит использовать при анализе задачи.

2. Бегло прочтите ситуационную задачу, чтобы составить о нем общее представление.

3. Внимательно прочтите вопросы к кейсу и убедитесь в том, что Вы хорошо поняли, что Вас просят сделать.

4. Вновь прочтите текста, внимательно фиксируя все факторы или проблемы, имеющие отношение к поставленным вопросам.

5. Выясните, какие идеи и концепции соотносятся с проблемами, которые Вам предлагается рассмотреть при работе с задачей.

Результатом применения метода являются не только знания, но и навыки профессиональной деятельности

При разборе учебной ситуации преподаватель может занимать активную или пассивную позицию, иногда он «дирижирует» разбором, а иногда ограничивается подведением итогов дискуссии.

При подведении итогов необходимо оценка выставляется за содержательную активность в дискуссии или публичной (устной) презентации, которая включает в себя следующие составляющие:

1. Выступление, которое характеризует попытку серьезного предварительного анализа (правильность предложений, подготовленность, аргументированность и т.д.).

2. Обращение внимания на определенный круг вопросов, которые требуют углубленного обсуждения.

3. Владение категориальным аппаратом, стремление давать определения, выявлять содержание понятий.

4. Демонстрация умения логически мыслить, если точки зрения, высказанные раньше, подытоживаются и приводят к логическим выводам.

5. Предложение альтернатив, которые раньше оставались без внимания.
6. Предложение определенного плана действий или плана воплощения решения.
7. Определение существенных элементов, которые должны учитываться при анализе кейса.

8. Заметное участие в обработке количественных данных, проведении расчетов.
9. Подведение итогов обсуждения.

Показатели результатов работы для самопроверки:

- сформулированы и проанализированы проблемы, имеющиеся в ситуационной задаче;
- сделаны собственные выводы;
- продемонстрированы адекватные аналитические методы для обработки информации;
- приведенные в итоге анализа аргументы находятся в соответствии с ранее выявленными проблемами, сделанными выводами, оценками и использованными аналитическими методами.

#### **Подготовка к промежуточной аттестации: подготовка к зачету**

#### **Методические рекомендации по подготовке к зачету**

Зачет проводится в традиционной форме (тестирование) и/или в иных формах (с учетом оценок за деловые игры, презентацию проекта и др.)

Подготовка к зачету начинается с первого занятия по дисциплине. При этом важно с самого начала планомерно осваивать материал, руководствуясь требованиями, конспектировать важные для решения учебных задач источники, обращаться к преподавателю за консультацией по неувоенным вопросам.

Для подготовки к сдаче зачета необходимо первоначально прочитать лекционный материал, а также соответствующие разделы рекомендуемых изданий. Лучшим вариантом является тот, при котором при подготовке используется несколько источников информации. Это способствует разностороннему восприятию каждой конкретной темы дисциплины.

В обобщённом варианте подготовка к сдаче зачета включает в себя:

- просмотр программы учебной дисциплины, перечня вопросов к экзамену;
- подбор рекомендованных преподавателем источников (учебников, нормативных правовых актов, дополнительной литературы и т.д.),
- использование конспектов лекций, материалов занятий и их изучение;
- консультирование у преподавателя.

#### **Учебно-методические документы, регламентирующие самостоятельную работу адреса доступа к документам:**

<https://arz.unn.ru/sveden/document/>

[https://arz.unn.ru/pdf/Metod\\_all\\_all.pdf](https://arz.unn.ru/pdf/Metod_all_all.pdf)

Положение о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся при реализации образовательных программ высшего образования в ННГУ (Приказ от 29.12.2017 №630-ОД);

Положение о фонде оценочных средств, (Приказ от 10.06.2015 №247-ОД);

Положение об электронной информационно-образовательной среде ННГУ (Приказ от 25.01.2018 №41-ОД);

Положение о порядке организации и освоения факультативных и элективных дисциплин (модулей) в ННГУ (Приказ от 19.09.2017 № 427-ОД);

Регламент проведения компьютерного тестирования студентов с использованием системы «Прометей» (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);



Регламент проведения межсессионной аттестации студентов (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Положение о курсовой работе (Приказ от 11.02.2019 №АФ-3)

Типовое положение о реферате (Приложение к приказу от 14.02.2018 №АФ 14-ОД);

Типовое положение о контрольной работе студентов заочной формы обучения (Приказ от 14.02.2018 №АФ 14-ОД).

## **5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине**

### **5.1. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине**

В ходе промежуточной аттестации по дисциплине осуществляется оценка сформированности компонентов компетенций (полнота знаний/ наличие умений/ навыков), т.е. результатов обучения, указанных в таблице п.2 настоящей рабочей программы, на основе оценки усвоения содержания дисциплины.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенции в ходе промежуточной аттестации по дисциплине проводится на основе учета текущей успеваемости в ходе освоения дисциплины и учета результата сдачи промежуточной аттестации.

Выявленные признаки несформированности компонентов (индикаторов) хотя бы одной компетенции не позволяют выставить интегрированную положительную оценку сформированности компетенций и освоения дисциплины на данном этапе обучения.

Обобщенная оценка сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации, которая вносится в зачетно-экзаменационную ведомость по дисциплине и зачетную книжку студента, осуществляется по следующей оценочной шкале.

### **Шкала оценки сформированности компонентного состава компетенций на промежуточной аттестации**

| <b>Оценка</b> |                     | <b>Уровень подготовки</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|---------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Зачтено       | Отлично             | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент готов самостоятельно решать стандартные и нестандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы     |
|               | Хорошо              | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент готов самостоятельно решать только различные стандартные профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы |
|               | Удовлетворительно   | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций соответствует в целом требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, но студент способен решать лишь минимум стандартных профессиональных задач в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы          |
| Не зачтено    | Неудовлетворительно | сформированность компонентного состава (индикаторов) компетенций не соответствует требованиям компетентностной модели будущего выпускника на данном этапе обучения, основанным на требованиях ОС ННГУ по направлению подготовки, студент не готов решать профессиональные задачи в предметной области дисциплины в соответствии с типами задач профессиональной деятельности осваиваемой образовательной программы                                          |

### **Шкала оценивания сформированности компетенции**

| Уровень сформированности компетенции (индикатора достижения компетенции) |                                                                                                 |                                                                                                                               |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                    |
|--------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                                                                          | неудовлетворительно                                                                             | удовлетворительно                                                                                                             | хорошо                                                                                                                                                      | отлично                                                                                                                                            |
|                                                                          | не зачтено                                                                                      | зачтено                                                                                                                       |                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                    |
| <b><u>Знания</u></b>                                                     | Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.                          | Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок.                                                         | Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок.                                                          | Уровень знаний в объеме, соответствующем требованиям программы подготовки, без ошибок.                                                             |
| <b><u>Умения</u></b>                                                     | При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки. | Продemonстрированы основные умения, решены типовые задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, но не в полном объеме. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с негрубыми ошибками, выполнены все задания, в полном объеме, но некоторые с недочетами. | Продemonстрированы все основные умения, решены все основные задачи с отдельными несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме. |
| <b><u>Навыки</u></b>                                                     | При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.  | Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами                                       | Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторыми недочетами.                                                                    | Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и недочетов.                                                                  |

## 5.2 Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине

### Критерии устного ответа студента

**Оценка «отлично»** выставляется, когда студент глубоко и прочно усвоил весь программный материал, исчерпывающе, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с ситуационными заданиями, правильно обосновывает принятые решения, умеет самостоятельно обобщать и излагать материал, не допуская ошибок.

**Оценка «хорошо»** выставляется, если студент твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, может правильно применять теоретические положения и владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении аналитических заданий.

**Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором студент освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала и испытывает затруднения в выполнении практических заданий.

**Оценка «неудовлетворительно»** выставляется студенту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины и не умеющего использовать полученные знания при решении практических задач.

### Критерии оценки учебно-исследовательских реферативных работ

1. Реферат оценивается в соответствии с критериями:

- адекватность темы и содержания уровню учебно-исследовательской работы студента;
- актуальность и оригинальность темы;
- степень самостоятельности и глубины аналитических выкладок во вводной и заключительной частях;
- объем исследованной литературы и других источников информации;
- стиль и грамотность изложения;

- соблюдение требований к оформлению реферата;
- качество доклада по реферату.

## 2. При оценке реферата

**Оценка «отлично»** ставится за реферат, в котором тема раскрыта полно, логично, грамотно, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения различных научных источников, соблюдены все требования к оформлению. Студент приводит примеры, отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

**Оценка «хорошо»** ставится за реферат, в котором в работе неполно освещен какой-либо вопрос содержания, самостоятельные выводы сформулированы на основе анализа и обобщения достаточного количества научных источников, имеются недочеты в оформлении. Студент отвечает на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

**Оценка «удовлетворительно»** ставится за реферат, в котором не полно отражены результаты самостоятельной работы, отсутствует четкость и грамотность в изложении материала, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы, имеются недочеты в оформлении. Студент затрудняется отвечать на дополнительные вопросы преподавателя и студентов (при докладе).

**Оценка «неудовлетворительно»** ставится за реферат, в котором содержание работы не соответствует теме, не учтены требования, предъявляемые к структуре работы; отсутствует самостоятельная работа; имеются серьезные ошибки в оформлении.

### **Критерии оценки выполнения контрольных заданий по теоретическим основам дисциплины**

**"отлично"** - выполненное задание полностью раскрывает основные вопросы материала, основано на информации из достоверных первоисточников и изданий периодической печати, её анализе, с детализацией основных особенностей выполнения задания. Оформление полностью соответствует требуемому шаблону.

**"хорошо"** - выполненное задание частично раскрывает основные вопросы материала, основано на информации из достоверных первоисточников и изданий периодической печати, её анализе, без детализации основных особенностей выполнения задания. Оформление не полностью соответствует требуемому шаблону.

**"удовлетворительно"** - выполненное задание в общих чертах раскрывает основные вопросы материала. Готовивший работу студент приводит информацию не из достоверных источников литературы без детализации основных особенностей выполнения задания. Оформление не соответствует требуемому шаблону.

**"неудовлетворительно"** – выполненное задание не раскрывает основные вопросы материала или задание выполнено не по заявленной теме. Студенты приводят не достаточно информации для отражения сути задания, материал является ошибочным. Оформление не соответствует требуемому шаблону.

### **Критерии оценки тестирования**

**"отлично"** - 80-100% правильных ответов.

**"хорошо"** - 60-79% правильных ответов.

**"удовлетворительно"** - 40-59% правильных ответов.

**"неудовлетворительно"** – менее 40% правильных ответов.

### **Критерии оценки решения ситуационной задачи**

**«отлично»** – у студента развито умение «понимать суть задачи», т.е. описать позиции субъектов взаимодействия; на высоком уровне владеет педагогической терминологией; владеет умением спрогнозировать решение педагогической задачи, может свободно аргументировать собственный вариант решения проблемы, обладает педагогическим мышлением, может предвидеть последствия.

**«хорошо»** – у студента развито «понимает суть педагогической задачи, может описать позиции субъектов взаимодействия; использует при анализе педагогическую терминологию; может выбрать пути решения, но не способен убедительно аргументировать собственный вариант, не может определить последствия принятого решения.

**«удовлетворительно»** – педагогическая проблема сформулирована на уровне здравого смысла, используется бытовой язык. Студент формулирует педагогическую проблему и не предлагает путь ее разрешения, слабо обосновывает свою позицию, нет знаний педагогических закономерностей.

**«неудовлетворительно»** – студент не формулирует педагогическую проблему, не идентифицирует себя с ролью педагога-профессионала, не демонстрирует практические знания и умения, которые они должны были приобрести в процессе изучения дисциплины.

### **Критерии оценки эссе**

**Оценка «отлично»** - эссе содержит все структурные компоненты, выдвинутые тезисы сопровождаются грамотной аргументацией, приводятся различные точки зрения и их личная оценка, форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, работа отвечает основным требованиям к оформлению.

**Оценка «хорошо»** - эссе содержит все структурные компоненты, форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, но не все тезисы грамотно аргументированы и не все точки зрения сопровождаются личной оценкой, имеются недочеты в оформлении.

**Оценка «удовлетворительно»** - не учтены требования, предъявляемые к структуре эссе форма изложения соответствует жанру проблемной научной статьи, отсутствует аргументация выдвинутых тезисов, отсутствует четкость изложения, имеются недочеты в оформлении.

**Оценка «неудовлетворительно»** форма изложения эссе не соответствует жанру проблемной научной статьи.

### **Критерии устного ответа студента на зачете**

**Зачтено/ Оценка «отлично»** выставляется, когда магистрант глубоко и прочно усвоил программный материал учебного курса, последовательно, грамотно и логически стройно его излагает, не затрудняется с ответом при видоизменении вопроса, умеет самостоятельно обобщать материал, не допуская ошибок.

**Зачтено/ Оценка «хорошо»** выставляется, если магистрант твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, с помощью уточняющих вопросов обобщает изученный материал.

**Зачтено/ Оценка «удовлетворительно»** выставляется в том случае, при котором магистрант освоил только основной материал, но не знает отдельных деталей, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушает последовательность в изложении программного материала.

**Незачтено/ Оценка «неудовлетворительно»** выставляется магистранту, ответ которого содержит существенные пробелы в знании основного содержания учебной программы дисциплины.

## **5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения и для контроля формирования компетенции**

### **Вопросы для устного опроса для оценки сформированности компетенции УК -3**

1. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности.
2. Характеристика структурных компонентов мотивации трудовой деятельности.
3. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности работников.
4. Механизмы трудовой мотивации работников.
5. Различия мотивации и стимулирования.

6. Сущность мотивационного менеджмента, характеристика методов.
7. Методы мотивации трудового поведения: материальные, организационные, морально-психологические, их выбор.
8. Соотношение понятий человеческие ресурсы и человеческий капитал.
9. Факторы воспроизводства человеческого капитала.
10. Социальные гарантии и социальный пакет как факторы мотивации трудовой деятельности в образовательной организации.
11. Соотношение понятий человеческие ресурсы и человеческий капитал.
12. Факторы воспроизводства человеческого капитала.
13. Межличностные отношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности.
14. Соотношение понятий группа, трудовой коллектив, команда. Роль педагогического коллектива в управлении поведением работника.
15. Этапы создания команды. Ролевая динамика.
16. Проблемы и формы принятия коллективных решений
17. Характеристика управления по целям, управления по инструкциям, управления по ценностям.
18. Управление конфликтами в педагогическом коллективе. Возможности прогнозирования и нейтрализации конфликтного поведения.

### **Тестовые задания для оценки сформированности компетенции УК-3**

Выберите один правильный ответ.

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

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

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

- А) мотиватор;
- Б) стимул.

**3. Социальные потребности:**

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

**4. Полномочия представляют собой:**

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

**5. Делегирование полномочий —**

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

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

- А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- В) своевременность стимулирования;

Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

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

А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;

Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;

В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;

Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

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

А) общественной ценности;

Б) предметно воплощенной ценности;

В) личной ценности;

Г) общемировой ценности.

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

А) образовательная организация выплачивает работнику премии, но не контролирует результаты работы;

Б) руководство компенсирует работнику увеличение одних личных издержек соответствующим снижением других;

В) начальник последовательно из года в год добивается повышения реальной заработной платы своих служащих при этом остальные факторы остаются неизменными;

Г) руководитель принял молодого специалиста учителем начальных классов, где последний отработал два года при неизменных условиях труда и постоянной индексации заработной платы в соответствии с инфляцией.

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

А) объективности;

Б) справедливости;

В) значимости;

Г) дифференцированности.

Выберите все правильные ответы.

**1. К методам мотивации трудового поведения относят:**

А) финансовые;

Б) материальные;

В) морально-психологические;

Г) организационные.

**2. Стратегии управления педколлективом:**

А) потребительская стратегия;

Б) партнерская стратегия;

В) идентификационная стратегия;

Г) лидерская стратегия.

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

А) отсутствие системного подхода;

Б) наличие только материальных стимулов;

В) внедрение слабо проработанных инноваций в сфере мотивации;

Г) отсутствие пересмотра системы мотивации в связи с организационными изменениями;

Д) учет гендерных, возрастных, квалификационных особенностей работников.

**4. К компонентам механизма формирования трудовой мотивации относят:**

А) включенность в трудовую деятельность;

Б) совокупность мотивов;

В) уровень удовлетворенности трудом;

Г) трудовое поведение;

Д) организационная культура.

**5. Функции стимулирования сотрудников педколлектива:**

А) экономическая;

Б) социальная;

В) нравственная;

Г) координационная.

**Тематика учебно-исследовательских реферативных работ для оценки сформированности компетенции УК -3**

Содержательные теории мотивации трудовой деятельности (А. Маслоу, К. Альдерфер, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Мак-Клелланд и др.).

Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности (Э. Локке, С. Адамс, В Врум и др.).

Влияние организационной культуры на мотивацию трудовой деятельности в образовательной организации.

Управление инновационными конфликтами в образовательной организации.

Мотивационная дифференциация в мультинациональном коллективе.

**Тематика эссе**

**для оценки сформированности компетенции УК- 3**

1. Возможности прогнозирования конфликтного поведения в педагогическом коллективе.

2. Нейтрализация негативных эффектов при принятии групповых решений.

**Контрольные задания творческого характера для оценки сформированности компетенции УК-3**

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

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

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

4. Сравните управление коллективом в различных вариантах стратегии управления.

| Параметры сравнения                                                             | Управление по инструкциям | Управление по целям | Управление по ценностям |
|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|---------------------|-------------------------|
| Направленность обучения персонала образовательной организации                   |                           |                     |                         |
| Направленность оценки профессиональной деятельности                             |                           |                     |                         |
| Ключевые ценности трудовой деятельности педагогического коллектива              |                           |                     |                         |
| Ключевые ценности трудовой деятельности руководства образовательной организации |                           |                     |                         |
| Приоритетные методы                                                             |                           |                     |                         |

|                |  |  |  |
|----------------|--|--|--|
| стимулирования |  |  |  |
|----------------|--|--|--|

### Ситуационные задачи для оценки сформированности компетенции УК- 3

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

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

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

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

Ситуация 3. Если человек удовлетворен тем, чем занимается в настоящее время, любая перемена, даже самая незначительная, обязательно его затронет. Ниже приводится перечень обычной реакции людей на перемены:

- возмущение: «перемены ради перемен»;
- страх: смогу ли я справиться с новой ролью, новыми системами? Будет ли у меня работа? Понравится ли мне новая работа, новая система, новый коллектив?;
- злость и замешательство — при отсутствии понимания причин, вызвавших перемены;
- грусть от осознания безвозвратности происходящего.
- враждебность: «это не работает»;
- стресс и депрессия;
- потеря уверенности в себе.

Хороший руководитель должен уметь распознавать подобные реакции, чтобы быть готовым поддержать персонал в такой период и помочь людям принять перемены.

**Задание 1.** Сформулируйте программы действий руководства образовательной организации по предотвращению или снижению негативных реакций сотрудников на изменения (возможна разработка самостоятельной программы на каждую из перечисленных реакций).

**Задание 2.** Предложите программу предварительных действий руководства образовательной организации, чтобы для большинства сотрудников реакция на перемены была следующей:

- восторг — преодоление новых препятствий, новые навыки. Возможность продвижения по служебной лестнице или профессионального роста;
- открытие новых горизонтов;
- новые возможности — больше ответственности.

### Контрольные вопросы для промежуточной аттестации (к зачету)

| Вопрос                                                         | Код формируемой компетенции (в соответствии с РПД) |
|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|
| 1. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности        | УК-3                                               |
| 2. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности | УК-3                                               |
| 3. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.      | УК-3                                               |



|                                                                                                                                             |      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 4. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.                                                                                   | УК-3 |
| 5. Характеристика основных мотивов трудовой деятельности в современных организациях.                                                        | УК-3 |
| 6. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.                                                                                | УК-3 |
| 7. Роль материальных, духовных и социальных потребностей в мотивационном процессе.                                                          | УК-3 |
| 8. Экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности, способы воздействия на них. | УК-3 |
| 9. Характеристика механизмов формирования трудовой мотивации.                                                                               | УК-3 |
| 10. Направления использования механизмов мотивации трудовой деятельности в управлении.                                                      | УК-3 |
| 11. Методы мотивации трудового поведения: материальные, организационные, морально-психологические, их выбор.                                | УК-3 |
| 12. Понятие человеческого капитала, факторы его воспроизводства.                                                                            | УК-3 |
| 13. Социальные гарантии и социальный пакет как факторы мотивации трудовой деятельности в образовательной организации.                       | УК-3 |
| 14. Виды демотивации, ее причины, факторы.                                                                                                  | УК-3 |
| 15. Цель, принципы, методы аудита мотивационного состояния организации.                                                                     | УК-3 |
| 16. Сущность стимулирования трудовой деятельности, различия в понятиях «стимулирование» и «мотивация».                                      | УК-3 |
| 17. Принципы стимулирования сотрудников образовательной организации.                                                                        | УК-3 |
| 18. Классификация стимулов трудовой деятельности.                                                                                           | УК-3 |
| 19. Характеристика форм материального стимулирования трудовой деятельности.                                                                 | УК-3 |
| 20. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.                                                                                    | УК-3 |
| 21. Понятие мотивационного менеджмента. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.                                     | УК-3 |
| 22. Проблемы управления коллективом образовательного учреждения. Принципы кадровой политики.                                                | УК-3 |
| 23. Вовлечение сотрудников в управление организацией как мотиватор трудовой деятельности.                                                   | УК-3 |
| 24. Нормативная база, регламентирующая мотивацию и стимулирование трудовой деятельности.                                                    | УК-3 |
| 25. Методы управления конфликтами между участниками образовательных отношений.                                                              | УК-3 |
| 26. Межличностные отношения и социально-психологический климат в педагогическом коллективе как мотиватор трудовой деятельности.             | УК-3 |
| 27. Взаимосвязь понятий «группа», «трудовой коллектив», «команда». Влияние группового поведения на организационное поведение личности.      | УК-3 |
| 28. Типы командных ролей. Ролевая динамика.                                                                                                 | УК-3 |
| 29. Модели управления развитием педагогическим коллективом в образовательной организации.                                                   | УК-3 |
| 30. Характеристика стратегий управления педагогическим коллективом.                                                                         | УК-3 |

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### а) основная литература:

1. Менеджмент в образовании: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под редакцией С. Ю. Трапицына. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство

Юрайт, 2021. – 478 с. // ЭБС "Юрайт": [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/467791>

2. Москвин, С. Н. Управление человеческими ресурсами в образовательной организации: учебное пособие для вузов / С. Н. Москвин. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 142 с. // ЭБС "Юрайт": [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/472863>

**б) дополнительная литература:**

1. Практический менеджмент: Уч. пос. / Э.М. Коротков, М.Б. Жернакова, О.Н. Александрова; Под общ. ред. Э.М. Короткова. - М.: ИНФРА-М, 2015. – 330 с. – ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=468883>

2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 312 с. – ЭБС Znanium.com: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://znanium.com/catalog/product/1028803>

3. Управление человеческими ресурсами: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 406 с. // ЭБС "Юрайт": [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <https://urait.ru/bcode/468825>

4. Шарипов, Ф.В. Педагогический менеджмент: Учеб. пособие / Ф.В. Шарипов. – М.: Университетская книга, 2014. - 480 с. // ЭБС «Консультант студента»: [Электронный ресурс]. – Адрес доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785986991559.html>.

**в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы:**

Лицензионное программное обеспечение: Операционная система Windows.

Лицензионное программное обеспечение: MicrosoftOffice.

***Профессиональные базы данных и информационные справочные системы***

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), платформа Elibrary: национальная информационно-аналитическая система. Адрес доступа: [http://elibrary.ru/project\\_risc.asp](http://elibrary.ru/project_risc.asp)

***Свободно распространяемое программное обеспечение:***

программное обеспечение LibreOffice;

программное обеспечение YandexBrowser;

***Электронные библиотечные системы и библиотеки:***

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

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

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

Электронная библиотечная система "Znanium" <http://znanium.com/>

Фундаментальная библиотека ННГУ [www.lib.unn.ru/](http://www.lib.unn.ru/)

Сайт библиотеки Арзамасского филиала ННГУ. – Адрес доступа: [lib.arz.unn.ru](http://lib.arz.unn.ru)

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

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

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

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

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

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

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

#### **7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)**

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных программой, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: ноутбук, проектор, экран.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ННГУ.

Программа дисциплины **Мотивационный менеджмент в управлении персоналом** составлена в соответствии с образовательным стандартом высшего образования - магистратура по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование (ОС ННГУ) (приказ ННГУ от 21.06.2021 г. № 348-ОД).

Автор(ы):

к.п.н., доцент

Клюева Е.В.

Рецензент (ы):

к.п.н., доцент

Губанихина Е.В.

Программа одобрена на заседании кафедры педагогики дошкольного и начального образования от 11.11.2021 года, протокол № 9

зав. кафедрой

к.п.н., доцент

Клюева Е.В.

Председатель УМК

к.п.н., доцент

факультет дошкольного и начального образования

Маклаева Э.В.

П.6. а) СОГЛАСОВАНО:

Заведующий библиотекой

Федосеева Т.А.