**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования**
**«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**
**Московский областной филиал**

Факультет государственного управления и права
*(наименование структурного подразделения (института/факультета)*

УТВЕРЖДЕНО
Директор
Московского областного филиала
РАНХиГС

Электронная подпись

**ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА**

Государственная и муниципальная служба (с углубленным изучением иностранных языков)
*(наименование образовательной программы)*

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
## реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

## Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственного и муниципального служащего
*(код и наименование РПД)*

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
*(код, наименование направления подготовки/специальности)*

очная
*(форма(формы) обучения)*

Год набора – 2025

Красногорск, 2024 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00DAA02066BBB2FFF23A159B9219BEBE55
Владелец: Арсенян Арташес Завенович
Действителен: с 23.10.2023 до 15.01.2025

**Автор(ы)–составитель(и):**

Усков Сергей Владимирович, кандидат педагогических наук, MBA, ст. преподаватель
*(Ф.И.О.)* *(подпись)*
кафедры Государственного и муниципального управления
*(ученое звание, ученая степень, должность)*

Заведующая кафедрой, к. э. н., доцент (подпись) Галий Е.А.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине , соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**Ошибка! Закладка не определена.** 4
2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО 5
3. Содержание и структура дисциплины 5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине 9
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины 20
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине 20
6.1. Основная литература 20
6.2. Дополнительная литература 21
6.3. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы 21
6.4. Нормативные правовые документы 21
6.5. Интернет-ресурсы 22
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы 22

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

1.1. Б1.В.ДВ.07.01 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственного и муниципального служащего» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

| Код компетенции | Наименование Компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| ПКр ОС-8 | Владение технологиями кадрового обеспечения и организационно-штатной работы в государственном органе | ПКр ОС-8.5.1 | Продолжает освоение компетенции |

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

| ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта) / трудовые или профессиональные действия | Код этапа освоения компетенции | Результаты обучения |
|---|---|---|
| обязанностей, соответствующих организационно-управленческому и проектным видам деятельности: организационно-административное обеспечение деятельности государственных и муниципальных предприятий; организация взаимодействия с внешними организациями и гражданами; участие в разработке и реализации проектов в области государственного и муниципального управления; участие в проектировании организационных систем и оценке результатов. | ПКр ОС-8.5.1 | На уровне знаний: владение знаниями процессов групповой динамики и принципов формирования команды. |
| | | На уровне умений: проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры. . |
| | | На уровне навыков: использование основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач |

## 2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

**Объем дисциплины**

Общая трудоемкость Б1.В.ДВ.07.01 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственного и муниципального служащего» составляет 72 часа (2 зачетные единицы).

Очная форма обучения:
лекции – 18часов,
практические занятия – 18 часа;
самостоятельная работа - 32 часов;
контроль – 4 часа.

**Место дисциплины в структуре ОП ВО**

Дисциплина Б1.В.ДВ.07.01 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности государственного и муниципального служащего» изучается в 8 семестре.

Дисциплина реализуется после Б1.О.18 Управление человеческими ресурсами Б1.О.19 Этика государственной и муниципальной службы Б1.О.20 Деловые коммуникации Б1.В.ДВ.07.01 Организационная культура государственной и муниципальной службы

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – зачет с оценкой.

## 3. Содержание и структура дисциплины

***Очная форма обучения***

| № п/п | Наименование тем (разделов) | Объем дисциплины, час. | | | | | | Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий | | | | СР | |
| | | | Л | ЛР | ПЗ | КСР | | |
| Тема 1 | Мотивация и стимулирование труда. Научные теории мотивации. | 16 | 4 | | 4 | | 8 | О |
| Тема 2 | Аспекты мотивации труда. Программы и методы стимулирования. | 16 | 4 | | 4 | | 8 | О |
| Тема 3 | Организационно-технические условия мотивации и стимулирования труда. Стимулирование труда государственных гражданских служащих за особые условия государственной гражданской службы Российской Федерации. | 16 | 4 | | 4 | | 8 | О |

| | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Тема 4 | Порядок выплаты представителем нанимателя материальной помощи за счет средств фонда оплаты труда государственных гражданских служащих. Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. | 20 | 6 | | 6 | | 8 | О |
| Промежуточная аттестация | | | | | | 4 | | Зачет с оценкой |
| **Всего:** | | **72** | **18** | | **18** | **4** | **32** | |

**Содержание дисциплины**

**Тема 1.** Мотивация и стимулирование труда. Научные теории мотивации.

Сущность мотивации и стимулирования труда; характеристика процессов стимулирования труда и его стратегия развития; правила мотивации и стимулирования труда; определения, функции мотивации и стимулирования труда.

Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.

**Тема 2.** Аспекты мотивации труда. Программы и методы стимулирования.

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда: высокий заработок; условия работы; организационное структурирование; социальные аспекты; психологические аспекты и взаимоотношения; призвание работника; стремление к достижениям; власть и влиятельность; разнообразие и перемены; креативность; самосовершенствование; интерес и значимость работы.

**Тема 3.** Организационно-технические условия мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих Российской Федерации. Стимулирование труда государственных гражданских служащих за особые условия государственной гражданской службы Российской Федерации.

Освоение форм и методов мотивации стимулирования труда персонала. Оплата профессиональной служебной деятельности. Нормативные правовые и нормативные акты, регулирующие мотивацию и стимулирование труда. Особенности формирования фонда оплаты труда. Создание и применение организационно-экономических механизмов повышения эффективности профессиональной служебной деятельности. Оптимизация разделения труда в системе государственной службы в соответствии с его сложностью и трудоемкостью. Премирование за конечные результаты. Основные направления и методы совершенствования действующей системы денежного содержания.

Новые методические подходы к обеспечению объективной дифференциации размеров надбавки к должностному окладу конкретного государственного гражданского служащего за особые условия гражданской службы в зависимости от сложности этих условий в связи с ограничениями и запретами на гражданской службе.

**Тема 4.** Система оплаты труда государственных гражданских служащих. Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.

Систематизация условий оказания материальной помощи, определение ее размеров в рыночных отношениях; порядок осуществления государственным служащим в

федеральных министерствах, федеральных службах и федеральных агентствах, а также в территориальных федеральных органах.

Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырехдиапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавки и бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Диагностика существующей системы нематериальной мотивации. Оценка мотивационной среды. Готовность, желания и способности организации к изменениям. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.

## 4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

### 4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины «Организационная культура государственной и муниципальной службы» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

| Тема (раздел) | | Методы текущего контроля успеваемости |
|---|---|---|
| Тема 1 | 1.Мотивация и стимулирование труда. Научные теории мотивации. | При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа<br>При проведении занятий семинарского типа: вопросы, |
| Тема 2 | 2.Аспекты мотивации труда. Программы и методы стимулирования. | При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа<br>При проведении занятий семинарского типа: вопросы, |

| | | |
|---|---|---|
| Тема 3 | 3.Организационно-технические условия мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих Российской Федерации. | При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа<br>При проведении занятий семинарского типа: вопросы, |
| Тема 4 | 4. Система оплаты труда государственных гражданских служащих. Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. | При проведении занятий лекционного типа: наблюдение, беседа<br>При проведении занятий семинарского типа: вопросы, |

**4.1.2. Промежуточная аттестация:** зачет с оценкой в форме устных ответов на вопросы и решения типовых заданий.

Задание для текущего контроля и проведения промежуточной аттестации должны быть направлены на оценивание:

1. уровня освоения теоретических понятий, научных основ профессиональной деятельности;

2. степени готовности обучающегося применять теоретические знания и профессионально значимую информацию, сформированности когнитивных умений.

3. приобретенных умений, профессионально значимых для профессиональной деятельности.

Задания для оценивания когнитивных умений (знаний) должны предусматривать необходимость проведения аттестуемым интеллектуальных действий:

– по дифференциации информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними и т.п.;

– по интерпретации и творческому усвоению информации из разных источников, ее системного структурирования;

– по выявлению значения предмета учебной дисциплины для достижения конкретной цели, на основе проникновения в суть общественных явлений и процессов;

– по комплексному использованию интеллектуальных инструментов учебной дисциплины для решения учебных и практических проблем.

При составлении заданий необходимо иметь в виду, что они должны носить практико-ориентированный комплексный характер, быть направлены на формирование и закрепление профессиональных компетенций. Текущий контроль предназначен для проверки хода и качества формирования компетенций, стимулирования учебной работы обучаемых и совершенствования методики освоения новых знаний. Он обеспечивается проведением семинаров, оцениванием контрольных заданий, проверкой конспектов лекций, периодическим опросом слушателей на занятиях.

Формы, методы и периодичность текущего контроля определяет преподаватель. Промежуточная аттестация предназначена для определения уровня освоения всего объема учебной дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине «Организационная культура государственной и муниципальной службы» проводится в форме зачета с оценкой.

При текущем и промежуточном контроле уровень освоения учебной дисциплины и степень сформированности компетенции определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно»:

«ОТЛИЧНО» – обучаемый показывает высокий интеллектуальный и общекультурный уровень, глубокое и всестороннее знание предмета, целостное представление о системе знания, владеет методологией теоретических и экспериментальных исследований в области инвестиций, компетентно определяет их значение для обеспечения деятельности правовой сферы общества, аргументировано и логично излагает материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«ХОРОШО» – обучаемый показывает свой интеллектуальный и общекультурный уровень, твердо знает предмет учебной дисциплины, имеет общее представление о системе знания, его философской и правовой областей, о методологии теоретических и экспериментальных исследований в области инвестиций, логично излагает изученный материал, умеет применять теоретические знания для анализа современных общественных явлений и процессов, связывать его результаты с предстоящей профессиональной деятельностью.

«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – обучаемый показывает свой общекультурный уровень, в основном знает предмет учебной дисциплины, имеет определенное представление о ее философской и правовой областях, об актуальных проблемах общества, фрагментарно излагает изученный материал и ситуативно увязывает с предстоящей профессиональной деятельностью.

«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» – степень освоения учебной дисциплины обучаемым не соответствует критериям, предъявляемым к оценке «удовлетворительно».

Задания в тестовой форме:

**I.**

**1**. Мотивацией называется:
а) стимулирование труда;
б) совокупность ведущих мотивов;
в) актуальность той или иной потребности для человека;
г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;
д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

**2.** Трудовой мотив - это:
а) внешнее или внутреннее вознаграждение;
б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;
г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности;
д) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.

**3.** Мотивы труда делятся на:
а) поощряемые и подавляемые;
б) активные и пассивные;
в) социальные и биологические;
г) духовные и материальные;
д) врожденные и приобретенные.

**4.** К мотивационным типам работников относятся:
а) «Хулиган»;
б) «Равнодушный»;

в) «Патриот»;
г) «Конформист»;
д) «Наставник».

**5.** Побуждением называется:
а) осознание отсутствия чего-либо;
б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
в) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели;
г) степень актуальности той или иной потребности для человека;
д) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

**6.** Вознаграждение - это:
а) цель, к достижению которой стремится человек;
б) награда в виде повышения в должности;
в) мотив, заставляющий человека действовать;
г) все, что работник считает для себя ценным;
д) средство удовлетворения потребности.

**7.** Можно ли считать бедным человека, если его зарплата ниже прожиточного минимума:
а) да, это так;
б) нет, это не так.

**8.**Помощь, предоставляемая социально-уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступлений, - это:
а) социальное обеспечение;
б) социальные гарантии;
в) социальное страхование;
г) социальные льготы;
д) социальная поддержка;
е) социальная работа.

**9.** Что считается показателем уровня бедности населения:
а) более низкие доходы по сравнению с окружающими;
б) отсутствие в домохозяйстве автомобиля, телевизора, холодильника, компьютера;
в) доходы, ниже прожиточного минимума;
г) доля расходов на продукты питания свыше 50% общих расходов.

**10.** К основным принципам стимулирования относятся:
а) ощутимость;
б) осознанность;
в) доступность;
г) постепенность.

**11.** Неформальная организация контроля свойственна концепции мотивации:
а) Японской;
б) Американской.

**12.** Автором мотивационной теории «Концепция человеческих отношений» является:
а) А. Маслоу;
б) Д. МакКлелланд;
в) Ф. Герцберг;
г) Э. Мэйо.

**13.** Модель мотивации, которая опирается на потребности высших уровней: власть, успех и причастность, принадлежит:
а) Ф. Тейлору;
б) Д. МакКлелланду;
в) А. Маслоу;
г) К. Алдерферу.

## II.

**1.** Согласно определению, М. Мескона мотивация –
А) Процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации;
Б) Испытываемая потребность;
В) Нужда;
Г) Желание;
**2.** Современные теории мотивации подразделяют на две категории:
А) Современные и устаревшие;
Б) Мотивационные и не мотивационные;
В) Содержательные и процессуальные;
Г) Правильного ответа нет;
**3.** Содержательные теории мотивации основываются на:
А) Идентификации побуждений, называемых потребностями, которые заставляют действовать так, а не иначе;
Б) Глубоком и познавательном содержании процесса осмысления мотивации;
В) Ни на чем не основываются;
Г) На анализе усилий, определяющих поведение людей;
**4.** Главное отличие процессуальных теорий мотивации от содержательных теорий мотиваций состоит:
А) в названиях;
Б) в процессуальных теориях мотивации анализируется то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения, а содержательные теории мотивации базируются на потребностях и связанных с ними факторах, определяющих поведение людей;
В) Нет отличий;
Г) Правильного ответа нет;
**5.** К содержательным теориям мотивации относятся:
А) Иерархия потребностей по А. Маслоу;
Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Двухфакторная теория Герцберга;
6. К процессуальным теориям мотивации относятся:
А) Теория справедливости Адамса;
Б) Теория ожиданий по Вруму;
В) Теория потребностей МакКлелланда;
Г) Модель Портера - Лоулера;
**7.** Потребность по М. Мескону – это:
А) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию или не вызывающее побуждение к действию;
Б) Наши желания;
В) Осознанное отсутствие чего-то, вызывающее побуждение к действию;
Г) Осознанное отсутствие чего-то;
**8.** Понятие валентности в менеджменте – это:
А) Это мера ценности или приоритетности;
Б) Способность атома или атомной группы образовывать химические связи с атомами или атомными группами;
В) Такого понятия нет в менеджменте;
Г) Материальная ценность чего-либо;
**9.** Различают два вида мотивации:
А) Скрытую и внешнюю;

Б) Первичную и вторичную;
В) Внешнюю и внутреннюю;
Г) Злобную и добрую;

**10.** Внутренняя мотивация – это:

А) Побуждение к деятельности, которое определяется личными целями субъекта – потребностями, интересами, ценностями;
Б) Мотивация, которая сидит в глубине души и издевается над вами;
В) Скрытая от посторонних глаз;
Г) Правильного ответа нет;

**11.** Потребности подразделяются на:

А) Первичные и вторичные;
Б) Генетически унаследованные и натренированные;
В) Потребности первой необходимости и второй необходимости;
Г) Адекватные и неадекватные;

**12.** Согласно А. Маслоу определите вид потребности:

А) Бомж, размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя алюминиевые бутылки, удовлетворяет физиологические потребности;
Б) Бомж, размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребность в уважении среди других бомжей;
В) Бомж, размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет когнитивные и эстетические потребности;
Г) Бомж, размещаясь в канализационных люках класса «Люкс», роясь в мусорных баках, собирая и реализуя, алюминиевые бутылки удовлетворяет потребности в принадлежности, любви, в причастности к группе бомжей из соседнего микрорайона;

**13.** Механизмы мотивации, по Ю. Леваде, следующие:

А) Экономические, научные, этические, этнические, социальные;
Б) Традиционные, этические, директивные, корпоративные, экономические;
В) Экономические, корпоративные, личностные;
Г) Государственные, общественные, личностные;

**14.** Модель поведения Ф. Герцберга состоит из:

А) Трех факторов;
Б) Пяти факторов;
В) Вообще не состоит из факторов;
Г) Двух факторов;

**15.** Принцип мотивации согласно Ф. Шумахеру требует:

А) Много миллионов долларов за первое место;
Б) Ничего кроме мотивации;
В) Чтобы вся организационная структура была спроектирована с учетом индивидуальной мотивации отдельных рабочих групп;
Г) Атмосферы любви, согласия и мира;

**16.** Методы мотивации:

А) Принуждение;
Б) Вознаграждение;
) Солидарность;
Г) Приспособление;
Д) Наказание;

**17.** Теория «Х» была разработана:

А) Ф. Тейлором;
Б) В. Оучи;
В) Лентяем;

Г) Д. Мак Грегором;
**18.** В основе теория «У» лежат следующие предпосылки:
А) Трудоголиком родился, трудоголиком и умрешь;
Б) в мотивах людей преобладают социальные потребности и желание хорошо работать;
В) Люди не боятся брать на себя ответственность;
Г) в мотивах людей преобладают биологические потребности;
**19.** В основе концепции партисипативного управления лежат следующие предпосылки:
А) Для предприятий характерны работники «Х»;
Б) Производственные и функциональные подразделения создаются с учетом пожеланий работников;
В) Предполагает участие в управлении предприятием в виде разнообразных форм самоуправления и «кружков качества»;
Г) Если работник заинтересованно принимает участие во внутрифирменной деятельности и получает от своего труда удовлетворение, то он работает более производительно и качественно.

**Тест 2**: «Социальное обеспечение и социальная защита государственных и муниципальных служащих»
1. Что не относится к основным функциям социального обеспечения:
а) социальная функция
б) политическая функция
в) экономическая функция
г) регулирующая функция
2. Какие 2 вида социального обеспечения различают в зависимости от источника денежных средств:
а) экономическое и политическое
б) постоянное и непостоянное
в) государственное и негосударственное
г) государственное и экономическое
3. В зависимости от порядка формирования денежных средств государственное социальное обеспечение может осуществляться в различных организационно-правовых формах. Какой формы не существует?
а) государственное социальное страхование
б) государственное социальное обеспечение
в) государственная социальная помощь
г) государственное социальное потребление
4. Из каких подфункций состоит экономическая функция социальной защиты государственных служащих:
а) обеспечительная, регулирующая и контролирующая
б) распределительная, обеспечительная и стимулирующая
в) стимулирующая, контролирующая и распределительная
г) не имеет подфункций
5. Какая подфункция экономической функции выражается в поддержании достаточного уровня материальной обеспеченности государственных служащих:
а) обеспечительная
б) стимулирующая
в) контролирующая
г) распределительная
6. Какие бывают социальные гарантии:
а) правовые
б) экономические
в) социальный

г) все варианты правильные
7. Что из нижеперечисленного относится к основным гарантиям, а не к дополнительным:
а) переподготовка
б) транспортное обслуживание
в) равные условия труда
г) субсидии на приобретение жилой площади
8. Из какого количества дней состоит ежегодный отпуск государственного служащего, включающий в себя основной и дополнительный отпуск:
а) не менее 45 дней
б) 2 недели
в) 30 дней
г) не более 45 дней
9. Может ли государственный служащий заниматься другой оплачиваемой деятельностью, сохраняя при этом свое социальное обеспечение:
а) не может
б) может
в) может занимать только педагогической, научной или иной творческой деятельностью
г) может заниматься любой другой деятельностью, если это не будет мешать его службе
10. Имеют ли государственный служащий и его семья гарантии на медицинское обслуживание:
а) имеют
б) не имеют
в) имеет только государственный служащий
г) имеют только после выхода государственного служащего на пенсию

| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| г | в | г | б | а | г | в | г | в | а |

**Вопросы для самостоятельного изучения**

1. Охарактеризуйте понятие мотивации государственных служащих.
2. Как влияет мотивация на исполнение государственными служащими должностных обязанностей?
3. Опишите структуру оплаты труда государственных служащих.
4. Считаете ли Вы существующий порядок оплаты труда государственных служащих стимулирующим?
5. Оцените эффективность систем стимулирования и оплаты труда на государственной службе РФ.
6. В чем заключаются принципы оплаты государственных служащих по результатам?
7. Возможно ли применение принципов оплаты по результатам в РФ?
8. В чем заключается особый порядок оплаты труда на государственной гражданской службе?

**Примерный перечень вопросов по дисциплине**

1.Основные термины и сущность мотивации профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего.
2.Основные термины и сущность стимулирования профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего.

3.Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе профессиональной деятельности государственного и муниципального служащего.
4.Место мотивации и стимулирования в системе государственной службы, отличительные особенности.
5.Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности государственного и муниципального служащего.
6.Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
7.Структура и составляющие мотивации деятельности государственного и муниципального служащего.
8. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
10.Мотивы соучастия работников государственной и муниципальной службы в деятельности организации.
11.Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.
12.Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.
13.Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.
14.Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.
15.Формы и системы оплаты труда.
16.Сущность доплат и надбавок. Порядок предоставления доплат и надбавок.
17.Организация премирования в системе государственной и муниципальной службы.
18.Государственное регулирование оплаты труда.
19.Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
20.Сущность и основные направления нематериального стимулирования.
21.Моральное стимулирование.
22.Организационное стимулирование.
23.Стимулирование свободным временем.
24.Технология диагностики существующей в организации системы ГМУ и ГМС мотивации и стимулирования труда.
25.Технология формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала.
26.Технология разработки системы материального денежного стимулирования (оплаты труда).
27.Категоризация персонала организации в системе ГМУ и ГМС.
28.Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей).
29.Технология разработки материального неденежного стимулирования (социального пакета).
30.Технология разработки системы нематериального стимулирования персонала.
31.Методы анализа потребности в нематериальном стимулировании работников.
32.Формирование системы нематериального стимулирования.
33.Понятие и классификация мотивов труда.
34.Понятие и классификация стимулов к труду.
35.Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор).
36.Ключевые принципы мотивации труда.
37.Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг) и их применение в системе ГМУ и ГМС.
38.Содержательные теории мотивации (К. Альдерфер, Д. Макклелланд) и их применение в системе ГМУ и ГМС.
39.Процессуальные теории мотивации (С. Адамс, Э.Локк) и их применение в системе ГМУ и ГМС.
40.Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их применение в системе ГМУ и ГМС.
41.Теория мотивации В.И. Герчикова и ее применение в системе ГМУ и ГМС.

42.Сравнительный анализ теорий А. Маслоу и К. Альдерфера в системе ГМУ и ГМС.
43.Понятие «стимулирование труда». Виды стимулирования персонала.
44.Мотивационная работа на разных этапах управления.
45.Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы стимулирования труда.
46.Понятие и основные формы стимулирования труда.
47.Основные факторы демотивации.
48.Модель ключевых характеристик работы Дж. Хэкмена и Дж. Олдхема.
49.Факторы, влияющие на оплату труда в системе ГМУ и ГМС.
50.Методы управления мотивацией.
51.Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
52.Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
53.Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
54.Управление мотивацией на всех уровнях организации.
55.Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.
56.Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда в системе ГМУ и ГМС.
57.Партисипативное управление в мотивации.

**Примерный перечень тем докладов (рефератов) и эссе.**
1.Современные взгляды на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности.
2.Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
3.Школы теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
4.Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6.Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования.
7.Психологическая составляющая мотивации и стимулирования.
8.Социологическая составляющая мотивации и стимулирования.
9.Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
10.Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
11.Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
13.Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.
14.Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.
15.Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.
16.Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.
17.Формы и системы оплаты труда.
18.Сущность доплат и надбавок.
19.Порядок предоставления доплат и надбавок.
20.Организация премирования.
21.Государственное регулирование оплаты труда.

Вопросы для подготовки к опросу по темам:

**Тема 1.**

- Сущность мотивации и стимулирования труда;
- характеристика процессов стимулирования труда и его стратегия развития;
- правила мотивации и стимулирования труда;
- определения, функции мотивации и стимулирования труда.

**Тема 2.**

- Субъективный механизм мотивации.
- Теория биологической потребности.
- Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности.

- Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда:

1. высокий заработок; условия работы;
2. организационное структурирование;
3. социальные аспекты; психологические аспекты и взаимоотношения;
4. призвание работника;
5. стремление к достижениям; власть и влиятельность;
6. разнообразие и перемены;
7. креативность;
8. самосовершенствование;
9. интерес и значимость работы.

**Тема 3.**

- Освоение форм и методов мотивации стимулирования труда персонала.
- Оплата профессиональной служебной деятельности.
- Нормативные правовые и нормативные акты, регулирующие мотивацию и стимулирование труда.
- Особенности формирования фонда оплаты труда.
- Создание и применение организационно-экономических механизмов повышения эффективности профессиональной служебной деятельности.
- Оптимизация разделения труда в системе государственной службы в соответствии с его сложностью и трудоемкостью.
- Премирование за конечные результаты.
- Основные направления и методы совершенствования действующей системы денежного содержания.
- Новые методические подходы к обеспечению объективной дифференциации размеров надбавки к должностному окладу конкретного государственного гражданского служащего за особые условия гражданской службы в зависимости от сложности этих условий в связи с ограничениями и запретами на гражданской службе.

**Тема 4.**

- Систематизация условий оказания материальной помощи, определение ее размеров в рыночных отношениях; порядок осуществления государственным служащим в федеральных министерствах, федеральных службах и федеральных агентствах, а также в территориальных федеральных органах.
- Современные системы оплаты труда.
- Система контролируемой дневной выработки.
- Система двух ставок.
- Система оплаты в зависимости от роста квалификации.
- Система оплата с учетом заслуг.
- Система с фиксированной часовой ставкой.
- Система гарантированной повременной ставки.
- Система с вибрирующим распределением.
- Система снижения зарплатоемкости.
- Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой.
- Четырехдиапазонная система.
- Комбинированная система.
- Эмпирические системы заработной платы.
- Система коллективных премий.
- Система снижения трудоемкости.
- Оплата руководителей.
- Конкретные программы материального стимулирования.

- Надбавки и бонусы.
- Система Скэнлона. Система Раккера.
- Группы инструментов нематериальной мотивации.
- Нормативная документация.

Практико-ориентированные задания

**Задание 1.** Оцените и прокомментируйте перечисленные ниже утверждения:
Работники заботятся больше о своей зарплате в относительном выражении (т.е в сравнении с другими).
Организации следует больше думать о том, удовлетворены ли работники своей зарплатой в сравнении с аналогичными должностями в других компаниях, чем удовлетворены ли они своей зарплатой в сравнении с другими работниками внутри организации.
В принципе работники мотивируются деньгами. Они будут работать больше за большую зарплату.
Спроектировать систему оплаты, которая мотивирует трудовую деятельность довольно легко.
Системы анализа мнений персонала показывают, что когда речь идет о неудовлетворенности системы оплаты труда, компании следует бить тревогу.
Система оплаты по заслугам мотивирует работников работать лучше, так как лучшие работники получают большую зарплату.
Система оплаты не объясняет работникам цели руководства.
Хорошая система оплаты будет одинаково хорошо работать в каждой организации.
**Задание 2**. Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации.
**Задание 3**. Составить перечень общих признаков, характеризующих процессуальные теории мотивации.
**Задание 4**. Составить перечень законодательных актов федерального и муниципального значения, регулирующих уровень оплаты труда.

**Задание 5.** Подобрать информацию о величине заработной платы в бюджетной и коммерческой организации (2-3 примера).

**Задание 6**. Составить перечень эффективных инструментов стимулирования труда государственного и муниципального служащего.

**Задание 7.** Составить перечень мероприятий по нематериальному стимулированию с примерами их эффективного применения.

### 4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

**4.3.1. Формируемые компетенции с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования**

| Код компетенции | Наименование Компетенции | Код этапа освоения компетенции | Наименование этапа освоения компетенции |
|---|---|---|---|
| **ПКр ОС-8** | **Владение технологиями** | **ПКр ОС-8.5.1** | завершающий |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | **кадрового обеспечения и организационно-штатной работы в государственном органе** | | |

| Компонент компетенции | Индикатор оценивания | Критерий оценивания |
|---|---|---|
| **ПКр ОС-8**<br><br>**Завершающий этап освоения** | использует основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач | «ОТЛИЧНО» Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.<br>«ХОРОШО» Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе |

| Компонент компетенции | Индикатор оценивания | Критерий оценивания |
|---|---|---|
| | | допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.<br>«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные членами комиссии вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.<br>«НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом. |

### 4.3.2 Типовые оценочные средства

**Задания на самостоятельную работу студентов по теме 1** «Мотивация и стимулирование труда. Научные теории мотивации».

**Цель задания:** получение теоретических знаний из истории вопроса, о сущности мотивации и стимулировании труда, характеристике процессов и стратегии развития.

**Содержание:** конспектирование, выполнение тестовых заданий, изучение дополнительной учебной литературы для выполнения заданий:

1. Составить схему взаимосвязи основных понятий мотивации.
2. Составить таблицу позитивных и негативных подкреплений в процессе трудовой деятельности. (5-6 примеров).
3. Составить циклическую схему мотивации через возникновение и устранение потребности.
4. Перечислить основные требования к стимулированию.

**Срок выполнения:** к следующему практическому занятию.

**Ориентировочный объем конспекта** - не менее пяти страниц.

**Отчетность:** подготовленные конспекты и ответы на тесты.

**Метод оценки:** пятибалльная

**Задания на самостоятельную работу студентов по теме 2** «Аспекты мотивации труда. Программы и методы стимулирования»**.**

**Цель задания:** получение знаний о содержательных теориях мотивации, субъективности механизма мотивации, о влиянии факторов внешней среды, характеристике темпераментов, их роли в трудовой деятельности государственного и муниципального служащего.

**Содержание:** конспектирование, выполнение тестовых заданий, изучение дополнительной учебной литературы для выполнения заданий:

1. Дать сравнительную характеристику 4 темпераментам.
2. Создать схему формирования мотива труда.
3. Составить таблицу представителей школы содержательных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.
4. Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации.
5. Описать одну из методик определения ведущих мотивов в поведении человека.

**Срок выполнения:** к следующему практическому занятию.

**Ориентировочный объем конспекта** - не менее пяти страниц.

**Отчетность:** подготовленные конспекты и ответы на тесты.

**Метод оценки:** пятибалльная

**Задания на самостоятельную работу студентов по теме 3** «Организационно-технические условия мотивации и стимулирования труда государственных гражданских служащих Российской Федерации. Стимулирование труда государственных гражданских служащих за особые условия государственной гражданской службы Российской Федерации»**.**

**Цель задания:** получение знаний о процессуальных теориях мотивации, современных системах оплаты труда, премиях, бонусах в сфере государственной и муниципальной службы.

**Содержание:** конспектирование, выполнение тестовых заданий, изучение дополнительной учебной литературы для выполнения заданий:

1. Составить таблицу представителей школы процессуальных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.
2. Составить перечень общих признаков, характеризующих процессуальные теории мотивации.
3. Составить таблицу типологии ресурсов мотивации и стимулов.
4. Составить перечень законодательных актов федерального и муниципального значения, регулирующих уровень оплаты труда.
5. Составить сравнительную таблицу «Современные системы оплаты труда».

**Срок выполнения:** к следующему практическому занятию.

**Ориентировочный объем конспекта** - не менее пяти страниц.

**Отчетность:** подготовленные конспекты и ответы на тесты.

**Метод оценки:** пятибалльная

**Задания на самостоятельную работу студентов по теме 4** «Система оплаты труда государственных гражданских служащих. Совершенствование системы оплаты труда работников бюджетной сферы. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности»**.**

**Цель задания:** получение знаний о методических подходах к обеспечению объективной дифференциации стимулирования труда государственных и муниципальных служащих, разработке и внедрении системы нематериальной мотивации.

**Содержание:** конспектирование, выполнение тестовых заданий, изучение дополнительной учебной литературы для выполнения заданий:

1. Создать перечень мероприятий по изучению эффективности системы мотивации организации.
2. Создать таблицу последовательных мероприятий внедрения «Положения об оплате труда» с краткими характеристиками действий.
3. Составить таблицу мероприятий по нематериальному стимулированию с примерами их эффективного применения.
4. Придумать 2-3 мероприятия по нематериальному стимулированию сотрудников для достижения поставленной цели.
5. Составить перечень эффективных инструментов стимулирования труда руководителя.
6. Подобрать информацию о величине заработной платы в бюджетной и коммерческой организации (2-3 примера).

**Срок выполнения:** к следующему практическому занятию.
**Ориентировочный объем конспекта** - не менее пяти страниц.
**Отчетность:** подготовленные конспекты и ответы на тесты.
**Метод оценки:** пятибалльная

Текущий контроль успеваемости включает в себя оценку знаний на практических и семинарских занятиях, а также оценку самостоятельной работы студентов. Промежуточный контроль проводится в форме зачета с оценкой.

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «не удовлетворительно» если обучающийся набрал менее 40 баллов,

- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 40 до 65 баллов;

- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 65 до 85 баллов;

оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 85 до 100 баллов;

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками, которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

### 4.4. Методические материалы

Оценивание обучающихся в процессе поэтапного освоения ими компетенций, формируемых данной дисциплиной осуществляется в форме зачета с оценйо, который предполагает оценивание знаний с помощью устного собеседования.

Студент допускается к экзаменупо дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

*Методические указания по самостоятельной подготовке к занятиям лекционного, практического (семинарского) типа*

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу. Студент должен ознакомиться с учебно-методическим обеспечением самостоятельной работы и Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по дисциплине).

*Методические указания по подготовке выступлений для участия в диспуте*

Сообщение (выступление в рамках диспута) является результатом самостоятельной проработки студентом выбранного вопроса, представленного в перечне тем, и предполагает публичное выступление по представлению полученных результатов.

Данная работа оценивается по отчету о выполнении задания и публичного представления ее результатов.

Отчет о выполнении данного задания оформляется в виде аналитического заключения, текста доклада (сообщения, выступления) и презентации. Аналитическое заключение составляется в объеме 5-7 страниц и содержит следующие позиции: цель и задачи анализа, краткую аннотацию исходной информации (источников, на основе которых выполнялось данное задание), основные характеристики изучаемого объекта (вопроса), выявленные в процессе исследования особенности (проблемы, противоречия), обобщения и выводы.

Текст доклада (сообщения, выступления) содержит основные тезисы выступления в структурно-логической последовательности и их комментарий; формируется в объеме, позволяющем изложить его за 10 минут (как правило, 5-6 страниц машинописного текста формата А-4, Times New Roman, цвет – черный, размер шрифта – 14, интервал – 1,5). На основе собранных материалов, аналитического заключения и текста доклада оформляется презентация.

## 6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», включая перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

### 6.1. Основная литература

1. Управление персоналом: учеб. Пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / под ред. Проф. П.Э. Шлендера. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. – 320 с. [Электронный ресурс] // http://www.iprbookshop.ru/71073

2. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд. перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 560 с. [Электронный ресурс] // https://kiogmuis.ucoz.ru/Student/bazarov_upravlenie_personalom.pdf

### 6.2. Дополнительная литература

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом. Практикум М.: Юнити-Дана, 2009. - 240 с.
2. Варенов А.В., Исаев С.Ю. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем в рабочее время на рабочем месте?М;Речь,2009.-159с.
3. Жданкин Н.А. Мотивация персонала. Измерение и анализ..-М.:ДиС,2010
4. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие /под ред.проф.В.П.Пугачёва. – М. «Гардарики», 2008.
5. Нематериальная мотивация персонала/метод.пособие.Прил. к журналу «Справочник по управлению персоналом.-М.:ЗАО «МЦФЭР»,2008
6. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом. Методологический подход.-М: «Альфа-Пресс»,2011
7. Шапиро С.А., Шатаева О. В. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс.-М: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008
8. Яковлева Татьяна. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда.-П:Питер,2009.

### 6.3Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

7 Голов Р.С. Инвестиционное проектирование: учебник / Р.С. Голов, К.В. Балдин и др.- 4-е изд.- М.: ИТК "Дашков и Ко", 2014. - 368 с.

8 Лахметкина Н.И. Инвестиционная стратегия предприятия: Учеб. пособие. - 5- изд., испр.- М.: КНОРУС, 2010.- 232с.
9 Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие /под ред.проф.В.П.Пугачёва. – М. «Гардарики», 2008.
10 Шаховой В.А. Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности. – М.: Альфа-Пресс, 2006.

---

### 6.4. Нормативные правовые документы

Конституция Российской Федерации, принята 12.12.1993г., ( с поправками от 30.12.2008г., ФКЗ №6, ФКЗ №7).

2.Федеральный закон «О системе государственной службы в Российской Федерации», №58- ФЗ от 27.05.2003г. ,(действующая редакция с изменениями на 01.09.2013г.).

3.Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации», №79-ФЗ от 27.07.2004г.,(действующая редакция с изменениями на 02.12.2013г.).

4.Федеральный закон «О муниципальной службе в Российской Федерации», №25-ФЗ от 02.03.2007г.,(действующая редакция с изменениями на 25.11.2013г.).

5.Закон Московской области «О государственной гражданской службе Московской области», №39/2005-ОЗ от11.02.2005г., (действующая редакция с изменениями на 30.12.2013г.).

### 6.5. Интернет-ресурсы, справочные системы

Образовательные и профессиональные ресурсы удаленного доступа www.gks.ru
Министерство экономического развития и торговли Российской Федерации www.economy.gov.ru
Федеральная служба государственной статистики www.ecsocman.edu.ru
Федеральный образовательный портал "Экономика. Социология. Менеджмент" www.law.edu.ru
Федеральный правовой портал "Юридическая Россия" www.openet.edu.ru
Российский портал открытого образования www.kodeks.ru/manage/page
Электронная юридическая библиотека "КОДЕКС" www.cir.ru/index.jsp
Университетская информационная система РОССИЯ www.inforeg.ru/deposit/default.html
Журнал «Менеджмент в России и за рубежом» www.ipu.ru/period/pu
Журнал «Проблемы управления» www.rjm.ru
«Российский журнал менеджмента» www.vam.amr.ru
Журнал «Менеджмент сегодня» www.grebennikov.ru/motivation_wage .phtml
Журнал «Мотивация и оплата труда» www.grebennikov.ru/personnel_development.phtml
Журнал «Управление развитием персонала» www.grebennikov.ru/hr_management. phtml
Журнал «Управление человеческим потенциалом» www.amr.ru
Сайт Ассоциации менеджеров www.dps.smrtlc.ru/Ogl_uch_mat.htm
Энциклопедия управления персоналом "Управление человеческими ресурсами". Учебные материалы. www.i-u.ru/description.aspx
Электронное издание "Кадры и кадровая политика" www.hr-portal.ru/
Сайт "Психология и управление персоналом". Тесты Должностные инструкции. Нормативные документы.

## 7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения лекций и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы: читальные залы библиотеки.

Программное обеспечение: MS Office Professional Plus 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: http://lib.ranepa.ru/; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: http://elibrary.ru/defaultx.asp; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: http://grebennikon.ru/; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: http://e.lanbook.com; Электронно-библиотечная система ЮРАЙТ. URL: http://www.biblio-online.ru/.