МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной и методической работе
_____/Шубаева В.Г./
«10» июня 20 18 г.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛОЯЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) программы	Кадровый менеджмент
Уровень высшего образования	бакалавриат
Форма обучения	очная

Составитель:
_____/ к.с.н. доцент Тестова В.С.

Санкт-Петербург
2018

СОДЕРЖАНИЕ

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ 3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ .. 3
3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 3
4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ 3
5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ 4
6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА 7
7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ 8
7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины 8
7.2. Организация самостоятельной работы 8
8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ 9
9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ 11
9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины 11
9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса 12
10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ 12
11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ 13

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины: формирование целостного представления о способах и методах формирования лояльности персонала, и роли лояльности персонала в решении задач по управлению персоналом.

Задачи:

- овладение основными понятиями лояльности персонала и способами его формирования;
- освоение методов формирования лояльности и возможности внутрифирменного его использования;
- анализ эффективности существующей лояльности в управлении персоналом, разработка и обоснование предложений по её совершенствованию;
- внедрение и оценка эффективности лояльности персонала, совершенствования системы и технологий управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.В.ДВ «Формирование лояльности персонала» относится к выборным дисциплинам Блока 1, и является обязательной для освоения обучающимся после их выбора.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлены в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код и наименование компетенции выпускника	Этапы формирования компетенций	Планируемые результаты обучения/индикаторы достижения компетенций (показатели освоения компетенции)
ПК-32 Владением навыками диагностики организационной культуры и умением применять их на практике, умением обеспечивать соблюдение этических норм взаимоотношений в организации	*(ПК-32)*	Знать: сущность, содержание, структуры и типологии современных организационных культур З (ПК-32) Уметь: анализировать параметры организационной культуры и определять ее тип У (ПК-32) Владеть: навыками формирования лояльного персонала в условиях той или иной организационной культуры В (ПК-32)

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоёмкость дисциплины составляет 3 зачётные единицы, 108 часов.

Форма промежуточной аттестации: зачёт – 6 семестр.

Распределение фонда времени по темам дисциплины по очной форме обучения представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Распределение фонда времени по темам дисциплины (очная форма обучения)

Номер и наименование тем	Объем дисциплины (ак. часы)			
	Контактная работа			СРО
	ЗЛТ	ПЗ	ЛР	
Тема 1. Понятие лояльности персонала	2	2	-	6
Тема 2. Феномен лояльности как предмет изучения зарубежных исследователей	2	-	-	8
Тема 3. Преимущества для компании с лояльными сотрудниками	2	-	-	8
Тема 4. Противоположность лояльности – нелояльность	2	-	-	8
Тема 5. Методы стимулирования, способствующие повышению уровня лояльности	2	2	-	6
Тема 6. Направления работы руководства по повышению лояльности	2	2	-	6
Тема 7. Способы повышения лояльности собственных сотрудников	2	2		6
Тема 8. Инструменты повышения лояльности персонала	2	2		6
Тема 9. Качества руководителя, формирующие лояльность персонала в организации	2	2		6
Тема 10. Система управления лояльностью	2	2		6
Тема 11. Приверженность работников. Факторы, влияющие на возникновение лояльности	2	2		6
Всего по дисциплине:	**22**	**16**	**-**	**72**

*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

5. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ И ТЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Понятие лояльности персонала.

Основные термины и понятия:

В толковом словаре В.И. Даля лояльный рассматривается как доступный, милосердный, человечный, человеколюбивый, приветливый, благородный и правдивый, доброжелательный. Конвенционализм. В энциклопедическом справочнике по политологии конвенционализм рассматривается как приверженность или расположенность по отношению к тому, что является взаимно приемлемым, тенденция соблюдать конвенциональные обычаи и правила поведения, а также все, характеризующее приверженность к просто конвенции, конвенциональные принцип, идея, обычай, практика. Происхождение слова от латинского conventio-соглашение. Патриотизм. В словаре В.И. Даля слово "патриот" определяется как любитель отечества, ревнитель о благе его, отчизнолюб, отечественник или отчизник, а "патриотизм", соответственно, любовь к отчизне.

Тема 2. Феномен лояльности как предмет изучения зарубежных исследователей.

Основные термины и понятия. Опыт работы сильно влияет на аффективную составляющую лояльности, при этом наибольших значений она достигает у тех сотрудников, чей повседневный опыт способствует чувству комфорта (например, ролевая определенность, хорошие межличностные отношения) и компетентности (например, соответствующие уровни сложности задач и личной ответственности). Соответствие ценностей. Организационные ценности отражают сущность бизнеса, продукции или услуг, путей сбыта производимой продукции и услуг, способов обращения с сотрудниками. Сотрудники будут более лояльны к организации, когда их ценности совместимы с ценностями организации. Организационная поддержка. Сотрудники будут более лояльны по отношению к организации, если она лояльна по отношению к ним. Обычно лояльность

организации по отношению к сотрудникам рассматривается как обеспечение гарантии занятости. Этот подход не является единственным. Важной составляющей лояльности является оценка сотрудниками того, насколько организация заинтересована в их благополучии. Ощущение поддержки формируется на основе повседневного опыта с помощью соответствующей политики в отношении персонала. Организационная справедливость. Люди рассчитывают на справедливое обращение с ними и ценят его. Конечно, на ощущение справедливости влияет распределение значимых для сотрудника ресурсов (зарплата, продвижение по службе и пр.). При этом в значительной степени на это ощущение влияют не сами ресурсы или их размер, а способ, которым эти ресурсы распределены. Даже решения, ведущие к негативным последствиям (снижение зарплаты, потеря работы), будут приняты с минимальным влиянием на лояльность, если они проводятся справедливо (без предвзятости). Сотрудники также ожидают, что с ними будут обращаться достойно и с уважением, и ответят на такое обращение повышением лояльности.

Тема 3. Преимущества для компании с лояльными сотрудниками.

Основные термины и понятия:

Факторы, повышающие уровень лояльности:

- материальные;
- понимание своего вклада в общее дело;
- возможность профессионального и личностного развития;
- карьерные перспективы;
- благоприятный социально-психологический климат;
- стабильность и уверенность в завтрашнем дне.

Тема 4. Противоположность лояльности – нелояльность.

Аддиктивное поведение. Уход от реальности путем изменения своего психического состояния, с помощью наркотиков, алкоголя или постоянной фиксации внимания на определенных предметах или видах деятельности (карты, тараканьи бега), для получения интенсивных эмоций. Эти процессы управляют жизнью человека, делают его беспомощным, лишают воли. Для достижения своих целей субъект может пожертвовать чем угодно. Антисоциальное поведение. Явная черта — совершение действий, противоречащих этике и морали, безответственность, игнорирование законов и прав других людей. Суицидное поведение. Подвергающее свою (соответственно и рядом находящихся людей) жизнь риску. Конформистское поведение. Исполнение воли «авторитета», приспособленчество, некритичность, неспособность принимать решения, брать на себя ответственность. Нарциссическое поведение. Повышенная чувствительность к оценкам других людей, отсутствие достаточного чувства сопереживания, дестанцирование от коллектива (как следствие неприятие его норм и требований). Фанатическое поведение. Слепая приверженности какой-либо идее, нетерпимости к другим взглядам, что может сопровождаться действиями насильственного характера. Нейтральные или дружеские поступки других людей часто оцениваются как враждебные или, заслуживающие презрения. Аутистическое поведение. Затруднение социальных контактов, оторванностью от действительности, погруженность.

Тема 5. Методы стимулирования, способствующие повышению уровня лояльности.

Основные термины и понятия:

Сохранение лояльности своих сотрудников решается с помощью стимулирования эффективной работы, компенсации неблагоприятных условий и факторов, решения проблем сотрудников, грамотной информационной политики и пропаганды командного духа, корпоративности.

Вопросы для обсуждения:

1. Методы стимулирования, способствующие повышению уровня лояльности.
2. Направления работы руководства по повышению лояльности.
3. Способы повышения лояльности собственных сотрудников.

4. Инструменты повышения лояльности персонала.
5. Качества руководителя, формирующие лояльность персонала в организации.

Тема 6. Направления работы руководства по повышению лояльности.

Основные термины и понятия:

Кадровая работа — работа по формированию корпоративной культуры, решению вопросов соотношения оплаты труда с фактическим уровнем физических и умственных затрат и практической значимостью деятельности специалиста, подбор, расстановка, обучение кадров и др.;

Социально-психологическая работа — учет личностных факторов при подборе персонала, контроль над состоянием психологического климата в коллективе, формирование командного духа, сплоченности и др.;

Безопасность — выявление и пресечение фактов нелояльности персонала, мониторинг информационных систем и ресурсов с целью выявления несанкционированных действий сотрудников внутри фирмы, а также пресечение попыток внешних агентов нанести экономический ущерб предприятию с использованием его кадрового потенциала.

Тема 7. Способы повышения лояльности собственных сотрудников.

Тема 8. Инструменты повышения лояльности персонала.

Факторы, повышающие уровень лояльности:

- материальные;
- понимание своего вклада в общее дело;
- возможность профессионального и личностного развития;
- карьерные перспективы;
- благоприятный социально-психологический климат;
- стабильность и уверенность в завтрашнем дне.

Тема 9. Качества руководителя, формирующие лояльность персонала в организации.

Тема 10. Система управления лояльностью.

Основные термины и понятия

Выстраивание системы управления лояльностью – это процесс, который позволяет убедить сотрудника в ясности и справедливости принципов награждения, подчеркнуть возможность равноправного участия. Вопросы для обсуждения:

1. Система управления лояльностью персонала.
2. Этапы построения системы управления лояльностью персонала.
3. Алгоритм управления лояльностью персонала.

Тема 11. Приверженность работников. Факторы, влияющие на возникновение лояльности

Приверженность работников своей организации является психологическим состоянием, которое определяет ожидания, установки работников, особенности их рабочего поведения и то, как они воспринимают организацию. Приверженность организации предполагает:

- идентификацию;
- вовлеченность;
- лояльность.

Адхократическая - оргкультура, ориентированная на творческий подход и предпринимательство, компания стремится к произведению уникальных товаров и услуг. Работа часто строится не на жесткой оргструктуре, а посредством рабочих команд, создающихся под конкретную задачу и расформировывающихся после достижения результата. Внимание к сотруднику в такой компании может проявляться как забота о его уровне образования и квалификации, предоставление работы в соответствии с личными потенциями. Иерархическая - оргкультура, ориентированная на соблюдение правил и инструкций. Важным для функционирования компании является выполнение предписаний и регламентов. Успех достигается за счет тщательного планирования деятельности, верного распределения ресурсов. Внимание к сотрудникам проявляется в определенной гарантии

занятости, в предсказуемости событий и требований. Рыночная - оргкультура, ориентированная на достижение конкурентных преимуществ, достижение целей, решение задач бизнеса. Внимание к сотрудникам проявляется как предоставление персонального шанса на достижение финансового благополучия, обучение прогрессивным методам ведения бизнеса.

6. ЗАНЯТИЯ СЕМИНАРСКОГО ТИПА

Таблица 6.1 – Практические занятия / Семинарские занятия / Лабораторные работы

№ темы	Тема занятия	Вид занятия / Оценочное средство
1	*2*	*3*
1	Понятие лояльности персонала	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование
2	Феномен лояльности как предмет изучения зарубежных исследователей	ПЗ: Педагогические игровые упражнения, групповая дискуссия, обсуждение докладов
3	Преимущества для компании с лояльными сотрудниками	ПЗ: Игровое проектирование, деловые игры
4	Противоположность лояльности – нелояльность	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование
5	Методы стимулирования, способствующие повышению уровня лояльности	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм
6	Направления работы руководства по повышению лояльности	ПЗ: Работа на лекциях. Анализ конкретных ситуаций
7	Способы повышения лояльности собственных сотрудников	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм
8	Инструменты повышения лояльности персонала	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм
9	Качества руководителя, формирующие лояльность персонала в организации	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм
10	Факторы формирования и поддержания лояльности персонала.	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм
11	Приверженность работников. Факторы, влияющие на возникновение лояльности	ПЗ: Тематические дискуссии, игровое проектирование, мозговой штурм

* ПЗ – практические занятия, СЗ – семинарские занятия, ЛР – лабораторные работы

7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

7.1. Методические указания для обучающегося по освоению дисциплины

Для формирования четкого представления об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине в самом начале учебного курса обучающийся должен ознакомиться с учебно-методической документацией:

– рабочей программой дисциплины: с целями и задачами дисциплины, ее связями с другими дисциплинами образовательной программы, перечнем знаний и умений, которыми в процессе освоения дисциплины должен владеть обучающийся,

– порядком проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации;

– графиком консультаций преподавателей кафедры.

Систематическое выполнение учебной работы на занятиях лекционных и семинарских типов, а также выполнение самостоятельной работы позволит успешно освоить дисциплину.

В процессе освоения дисциплины обучающимся следует:

– слушать, конспектировать излагаемый преподавателем материал;

– ставить, обсуждать актуальные проблемы курса, быть активным на занятиях;

– задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений;

– выполнять задания практических занятий полностью и установленные сроки.

При затруднениях в восприятии материала следует обратиться к основным литературным источникам. Если разобраться в материале не удалось, то обратится к лектору (по графику его консультаций) или к преподавателю на занятиях семинарского типа.

Обучающимся, пропустившим занятия (независимо от причин), не имеющим письменного решения задач или не подготовившимся к данному занятию, рекомендуется не позже, чем в 2-недельный срок явиться на консультацию к преподавателю и отчитаться по теме.

7.2. Организация самостоятельной работы

Под самостоятельной работой обучающихся понимается планируемая работа обучающихся, направленная на формирование указанных компетенций, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, без его непосредственного участия.

Методическое обеспечение самостоятельной работы при наличии обучающихся лиц с ограниченными возможностями представляется в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Виды самостоятельной работы по дисциплине представлены в таблице 7.2.1.

Таблица 7.2.1 – Организация самостоятельной работы обучающегося

№ темы	Вид самостоятельной работы
1.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
2.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
3.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
4.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки

№ темы	Вид самостоятельной работы
5.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
6.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
7.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
8.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
9.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
10.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки
11.	Подготовка к тематической дискуссии, поиск и обзор научных публикаций, вопросы для самопроверки

Каждый вид СРО, указанный в таблице 7.2.1 обеспечен методическими материалами.

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Формирование лояльности персонала» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

– *лекция-дискуссия (тема № 1);*
– *проблемная лекция (тема № 2-4);*
– *проблемный семинар (темы № 1-12)*

Лекция-дискуссия

Преподаватель при изложении лекционного материала не только использует ответы учащихся на свои вопросы, но и организует свободный обмен мнениями в интервалах между логическими разделами.

Дискуссия – это взаимодействие преподавателя и студентов, свободный обмен мнениями, идеями и взглядами по исследуемому вопросу.

Это оживляет учебный процесс, активизирует познавательную деятельность аудитории и, что очень важно, позволяет преподавателю управлять коллективным мнением группы, использовать его в целях убеждения, преодоления негативных установок и ошибочных мнений некоторых студентов. Эффект достигается только при правильном подборе вопросов для дискуссии и умелом, целенаправленном управлении ею.

Так же можно предложить студентам проанализировать и обсудить конкретные ситуации, материал. По ходу лекции-дискуссии преподаватель приводит отдельные примеры в виде ситуаций или кратко сформулированных проблем и предлагает студентам коротко обсудить, затем краткий анализ, выводы и лекция продолжается.

Положительным в дискуссии является, то, что студенты согласятся с точкой зрения преподавателя с большой охотой, скорее в ходе дискуссии, нежели во время беседы, когда преподаватель лишь указывает на необходимость принять его позицию по обсуждаемому вопросу. Данный метод позволяет преподавателю видеть, насколько эффективно студенты используют полученные знания в ходе дискуссии.

Отрицательное же то, что студенты могут неправильно определять для себя область изучения или не уметь успешно обсуждать возникающие проблемы. Поэтому в целом занятие может оказаться запутанным. Студенты в этом случае могут укрепиться в собственном мнении, а не изменить его.

Выбор вопросов для активизации слушателей и темы для обсуждения, составляется

самим преподавателем в зависимости от конкретных дидактических задач, которые он ставит перед собой для данной аудитории.

Проблемная лекция начинается с вопросов, с постановки проблемы, которую в ходе изложения материала необходимо решить. Проблемные вопросы отличаются от не проблемных тем, что скрытая в них проблема требует не однотипного решения, то есть, готовой схемы решения в прошлом опыте нет. Для ответа на него требуется размышление, когда для не проблемного существует правило, которое нужно знать.

С помощью проблемной лекции обеспечивается достижение трех основных дидактических целей:

1. усвоение студентами теоретических знаний;
2. развитие теоретического мышления;
3. формирование познавательного интереса к содержанию дисциплины.

Успешность достижения цели проблемной лекции обеспечивается взаимодействием преподавателя и студентов. Основная задача преподавателя состоит не только в передаче информации, а в приобщении студентов к объективным противоречиям развития научного знания и способам их разрешения. Это формирует мышление студентов, вызывает их познавательную активность. В сотрудничестве с преподавателем студенты узнают новые знания, постигают теоретические особенности своей профессии.

Преподаватель должен использовать во время лекции такие средства общения, которые обеспечивают наиболее эффективную передачу самой его личности. Так как, чем ближе преподаватель к некоторому образцу профессионала, тем больше влияние преподавателя на студентов и тем легче достигаются результаты обучения.

В отличие от содержания информационной лекции, которое предлагается преподавателем в виде известного, подлежащего лишь запоминанию материала, на проблемной лекции новое знание вводится как неизвестное для студентов. Полученная информация усваивается как личностное открытие еще не известного для себя знания. Что позволяет создать у студентов иллюзию «открытия» уже известного в науке.

Проблемная лекция строится таким образом, что познания студентов приближаются к поисковой, исследовательской деятельности. Здесь участвуют мышление студентов и его личностное отношение к усваиваемому материалу.

В течение лекции мышление студентов происходит с помощью создания преподавателем проблемной ситуации до того, как они получат всю необходимую информацию, составляющую для них новое знание. В традиционном обучении поступают наоборот – вначале дают знания, способ или алгоритм решения, а затем примеры, на которых можно поупражняться в применении этого способа. Таким образом, студенты самостоятельно пробуют найти решение проблемной ситуации.

Компонентами проблемной ситуации являются объект познания (материал лекции) и субъект познания (студенты), процесс мыслительного взаимодействия субъекта с объектом и будет познавательной деятельностью, усвоение нового, неизвестного еще для студента знания, содержащееся в изучаемой проблеме.

Лекция строится таким образом, чтобы обусловить появление вопроса в сознании студента. Учебный материал представляется в форме учебной проблемы. Она имеет логическую форму познавательной задачи, отмечающей некоторые противоречия в ее условиях и завершающейся вопросами, которые это противоречие объективирует. Проблемная ситуация возникает после обнаружения противоречий в исходных данных учебной проблемы. Для проблемного изложения отбираются важнейшие разделы курса, которые составляют основное концептуальное содержание учебной дисциплины, являются наиболее важными и наиболее сложными для усвоения студентами.

Для управления мышлением студентов на проблемной диалогической лекции используются заранее составленные преподавателем проблемные и информационные вопросы.

Проблемные вопросы – это вопросы, ответ на которые не содержится ни в прежних

знаниях студентов, ни в наличной предъявляемой информации (запись на доске, таблицы на стене и т.п.) и которые вызывают интеллектуальные затруднения у студентов. Проблемные вопросы содержат в себе еще не раскрытую проблему, область неизвестного, новые знания, для добывания которых необходимо какое-то интеллектуальное действие, определенный целенаправленный мыслительный процесс.

Информационные вопросы ставятся с целью актуализировать уже имеющиеся знания у студентов, необходимые для понимания проблемы и начала умственной работы по ее разрешению. Информационные вопросы направлены к тем знаниям студентов, которые они уже имеют.

С помощью сочетания проблемных и информационных вопросов преподаватель может учитывать и развивать индивидуальные особенности каждого студента.

Проблемные лекции активизируют учебно-познавательную деятельность студентов, их самостоятельную работу, усвоение знаний и применение их на практике.

Проблемный семинар

Перед изучением темы преподаватель предлагает обсудить проблемы, связанные с содержанием данного раздела, темы. Накануне студенты получают задание отобрать, сформулировать и объяснить проблемы. Во время семинара в условиях групповой дискуссии проводится обсуждение проблем. Метод проблемного семинара позволяет выявить уровень знаний студентов в данной области и сформировать стойкий интерес к изучаемому разделу учебного курса.

9. РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

9.1. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Таблица 9.1.1 – Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)	**Основная/ дополнительная литература**	**Книгообеспеченность**	
		Кол-во. экз. в библ. СПбГЭУ	**Электронные ресурсы**
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 524 с.	основная		ЭБС ZNANIUM.
Организационное поведение : учебное пособие / [К.А.Григорьев и др.] ; М-во науки и высш. образования Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. упр. персоналом .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2018 .— 222 с. : ил. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	основная	35	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Теория организации и организационное поведение : практикум / [И.Л.Боровская и др.] ; М-во образования и науки Рос. Федерации, С.-Петерб. гос. экон. ун-т, Каф. междунар. бизнеса .— Санкт-Петербург : Изд-во СПбГЭУ, 2016 .— 48 с. : табл. — Сведения доступны также по Интернету: opac.unecon.ru .	дополнительная	55	ЭБ OPAC.UNECON.RU.
Сергеев, А. М. Организационное поведение. Тем, кто избрал профессию менеджера : учебное пособие / А. М. Сергеев .— 4-е изд., стер. — Москва : Академия, 2012 .— 281, [7] с.	дополнительная	14	

Таблица 9.1.2 – Перечень современных профессиональных баз данных (СПБД)

№	Наименование СПБД
1	Электронная библиотека Grebennikon.ru – www.grebennikon.ru
2	Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru
3	Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru
4	База данных ПОЛПРЕД Справочники – www.polpred.com
5	База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary – www.oecd-ilibrary.org

Таблица 9.1.3 – Перечень информационных справочных систем (ИСС)

№	Наименование ИСС
1	Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.consultant.ru)
2	Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru)
3	Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.kodeks.ru)
4	Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru
5	Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru
6	Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – www.znanium.com
7	Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru

9.2. Материально-техническое обеспечение учебного процесса

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации).

Таблица 9.2.1 – Перечень программного обеспечения (ПО)

№	Наименование ПО
1	Microsoft Windows Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
2	Microsoft Office Professional (КОНТРАКТ № 244/20 «26» июня 2020 г)
3	7-Zip (freeware)

10. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

11. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом и является приложением к рабочей программе дисциплины (модуля).