

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Центр корпоративного развития

УТВЕРЖДЕНО  
Декан факультета  
дополнительного  
образования

В.М. Корнев  
«14» Колос 2019 г.



**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА**

**ПРОГРАММА  
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ**

**«МОТИВИРУЮЩИЙ МЕНЕДЖМЕНТ»**

(наименование программы)

Вид профессиональной деятельности: организационно-экономическая

Самара 2019 г.

## 1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

### 1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, статья 195.1.
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".
4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. N 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы".
5. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
6. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".
7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. N 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".
8. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".
9. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".
10. Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
11. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. № 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".
12. Методические рекомендации по разработке основных профессиональных образовательных программ и дополнительных профессиональных программ с учетом соответствующих профессиональных стандартов от 22 января 2015 г. № ДЛ-1/05 вн
14. Положение о порядке разработки образовательной программы дополнительного профессионального образования в ФГБОУ ВО «СГЭУ» утв. приказом и.о. ректора №359-ОВ от 10 июля 2017 г.

Программа разработана на основе Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих. Раздел «Общепрофессиональные квалификационные характеристики должностей работников, занятых на предприятиях, в учреждениях и организациях», должность Директор (генеральный директор, управляющий) предприятия

Программа разработана на основе ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки РФ от 30 марта 2015 г. № 322.

## 1.2. Цель реализации программы

Целью реализации дополнительной профессиональной программы является совершенствование и (или) получение слушателями новых компетенций, необходимых для их профессиональной деятельности, и (или) повышение профессионального уровня в рамках имеющейся квалификации. Программа позволяет слушателям сформировать системный подход к управлению организацией, изучить и практически использовать современные стратегические и текущие инструменты управления подразделением и организацией. Дополнительная профессиональная программа направлена на удовлетворение образовательных и профессиональных потребностей, профессиональное развитие, обеспечение соответствия квалификации руководителей и специалистов меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды.

## 1.3. Планируемые результаты освоения программы

Результаты освоения программы определяются приобретаемыми слушателем компетенциями, т.е. его способностью применять новые знания, умения и личные качества в соответствии с задачами профессиональной деятельности. В процессе обучения на программе слушатели знакомятся с теоретико-методологическими аспектами мотивирующего менеджмента и развивают навыки практического применения приемов и методов мотивации и стимулирования труда, а также ознакомиться с отечественным и зарубежным опытом обеспечения эффективного функционирования мотивационного механизма. В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими, общепрофессиональными (ОПК) и профессиональными компетенциями (ПК):

**профессиональными компетенциями (ПК), соответствующими видам профессиональной деятельности:**

*организационно-управленческая деятельность:*

ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;

ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию;

В результате освоения программы слушатели должны:

### **Знать:**

- основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений;
- методики проект-менеджмента;
- методики мотивации сотрудников;
- концепции организационного развития;
- основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений;
- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;

### **Уметь:**

- разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;
- применять инновационный подход при разработке проектов;
- эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач;

- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;
- применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием;

**Владеть:**

- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;
- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;
- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников;
- способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;
- способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию.

**1.4. Категория слушателей**

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

**1.5. Форма обучения.**

Форма обучения – очная.

**1.6 Срок обучения**

Трудоемкость обучения - 104 учебных часа.

Общий срок обучения – 1 месяц.

**1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы - удостоверение о повышении квалификации**

**1.8. Структурное подразделение, реализующее программу**  
Центр корпоративного развития СГЭУ

## 2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**Наименование программы:** «Мотивирующий менеджмент»

**Категория слушателей:** лица, имеющие высшее или среднее профессиональное образование

**Объем программы:** 104 учебных часа

**Форма обучения:** очная

Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия, в том числе		Промежуточная аттестации
		лекции, час	прак. занятия, час	
Входное тестирование	20	-	20	зачет
Основы менеджмента	24	12	12	зачет
Мотивация и стимулирование сотрудников	24	16	8	зачет
Тренинг «Командообразование»	10	-	10	зачет
Тренинг «Эффективные внутрикорпоративные коммуникации»	10	-	10	зачет
Психология лидерства	6	-	6	зачет
Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»	8	-	8	зачет
Защита итоговой аттестационной работы	2	-	2	-
<b>ИТОГО:</b>	<b>104</b>	<b>28</b>	<b>76</b>	<b>-</b>

## 2. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

Срок обучения по программе	Объем программы	Форма обучения	Начало учебных занятий	Окончание учебных занятий	Количество занятий в неделю
1 месяц	104 часа	очная	-	-	3 дня

## 4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНЫХ ДИСЦИПЛИН

Рабочие программы дисциплин приведены в приложениях

## 5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

По всем модулям программы в качестве промежуточной аттестации установлены экзамены.

**Форма итоговой аттестации** – защита итоговой аттестационной работы в форме презентации.

Структура итоговой аттестационной работы включает в себя следующие блоки:

1. Характеристика подразделения
2. Характеристика персонала подразделения
3. Проблемы подразделения
4. Мотивирующие мероприятия

## 6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 6.1. Материалы для входного тестирования

1. Современными тенденциями, влияющими на организационное поведение сотрудников, являются
  - а) высокая степень конкурентности, что предъявляет высокие требования к персоналу
  - б) требовательность квалифицированного персонала к организации,
  - в) обесценивание персонала
2. С точки зрения Ф.Герцберга отношения с руководством являются
  - а) гигиеническим фактором, создающим необходимые условия для работы;
  - б) мотивирующим фактором.
3. Какие потребности модели А.Маслоу являются по сути потребностями в принадлежности к организации и на них опираются в первую очередь при формировании лояльности
  - а) потребность в любви;
  - б) потребность в уважении,
  - в) потребность в самоактуализации.
4. Какие поведенческие реакции сотрудников на завышенное вознаграждение возможны:
  - а) завышение ценности поощрения;
  - б) снижение мотивации;
  - в) обесценивание поощрения.
5. К командным ролям, по мнению Белбина, относятся
  - а) организатор;
  - б) финишер;
  - в) специалист,

г) разведчик ресурсов.

6. С лидерством коррелируют :

- а) сильная воля;
- б) коммуникативная компетентность,
- в) высокий интеллект

Дайте Ваш комментарий –обоснование: (исследования, теории, собственный опыт)

7. Сильной стороной руководителя-лидера является

- а) неформальный авторитет в группе,
- б) возможность решать свои задачи, а не только задачи организации,
- в) большая степень ответственности.

8. Стратегия разрешения конфликта, эффективная при наличии взаимовыгодного решения, называется:

- а) компромиссом;
- б) сотрудничеством;
- в) соперничеством.

9. С точки зрения К.Левина стили руководства определяются:

- а) жесткостью контроля выполнения заданий;
- б) участием работников в принятии решений;
- в) авторитетностью руководителя,
- г) коммуникациями в организации.

10. Либеральное руководство эффективно

- а) в ситуациях, где каждый из работников имеет сильную личную мотивацию;
- б) при высоком уровне образования подчиненных;
- в) в ситуации, где каждый сотрудник заинтересован в результатах труда также как руководитель.

11. К позитивным функциям конфликта относятся

- а) получение новой информации,
- б) диагностическая,
- в) первичной разрядки напряженности.

12. К индивидуальным особенностям, влияющим на организационное поведение сотрудников, относятся

- а) темперамент,
- б) локус контроля,
- в) склонность к риску,
- г) социально-демографические особенности.

13. Если человек является известным экспертом в какой-либо области, то большинством сотрудников

- а) результаты его профессиональной деятельности оцениваются выше,

б) результаты любой его деятельности оцениваются выше.

## 6.2. Критерии оценки результатов входного тестирования

Критерии зачета входного тестирования

«Зачтено»	«Не зачтено»
- тестовые задания выполнены более чем на 50%	- тестовые задания выполнены менее чем на 50%

## 6.3. Вопросы для экзамена

*Итоговый экзамен не предусмотрен*

## 6.4. Тематика итоговых аттестационных работ

1. Мотивация персонала подразделения
2. Система мотивации и стимулирования труда в организации
3. Разработка мотивационного механизма организации (подразделения)

## 6.5. Требования к оформлению электронной презентации при защите итоговой аттестационной работы

6.5.1. **Индивидуальное консультирование** со слушателями проводится в форме консультирования по проектам, выдвигаемым на защиту в качестве итоговой аттестационной работы, по следующим ее разделам: цель, задачи, подходы и методы, анализ финансовых показателей, предложения по решению финансовой проблемы. Индивидуальное консультирование включает в себя вопросы: выявление ресурсов, маркетинговый анализ проекта, рассмотрение технологического процесса, оценку рисков. Формат индивидуального консультирования подбирается индивидуально с каждым слушателем.

6.5.2. Электронная презентация в редакторе PowerPoint является иллюстративным материалом к докладу при защите итоговой аттестационной работы и представляет собой совокупность слайдов, раскрывающих основное содержание итоговой работы, выполненной слушателем.

6.5.3. Электронная презентация включает:

- титульный лист с указанием темы итоговой работы; Ф.И.О. слушателя – 1 слайд;
- цель, задачи, подходы или методы исследования – 1-2 слайд;
- анализ финансовых показателей – 3-5 слайда;
- предложения по решению финансовой проблемы – 2-3 слайд;
- выводы – 2-3 слайда.

6.5.4. Объем презентации должен составлять:

- 10-18 слайдов;

6.5.5. Слайды должны быть пронумерованы. Цветовой фон слайдов подбирается так, чтобы на нем хорошо был виден текст.

6.5.6. Продолжительность презентации составляет:

- 10-15 мин.

6.5.7. Текст печатается с соблюдением следующих требований:

- на одной стороне листа;

- шрифт Arial.

### 6.6. Критерии оценки результатов освоения программы

Критерии зачета итоговой аттестационной работы

«Зачтено»	«Не зачтено»
- Соблюдены требования к внешнему оформлению и содержанию презентации проекта. Проект реализован в указанные сроки, содержание работ в проекте полностью удовлетворили заказчика, стоимость работ не вышла за рамки заявленной.	- Частично соблюдены требования к внешнему оформлению, содержание презентации проекта не соответствует требованиям учебной программы. Нарушены сроки реализации проекта, содержание работ в проекте не соответствует требованиям заказчика, стоимость работ вышла за рамки заявленной.

### 6.7. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкалооценивания

#### Уровни сформированности компетенций

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-1 - способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	1. Пороговый	<b>Знать:</b> - основные категории и понятия, показатели и составляющие, принципы, цели и задачи, средства и ограничения, закономерности и противоречия социально-трудовых отношений; - методики проект- менеджмента; - методики мотивации сотрудников; <b>Уметь:</b> - разрабатывать и оценивать планы, проекты с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений;

	2. Повышенный	<p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять инновационный подход при разработке проектов;</li> <li>- эффективно организовать командное взаимодействие для решения оперативных управленческих задач;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации;</li> <li>- современными методами организации малого коллектива для реализации экономических проектов;</li> <li>- навыками построения эффективных систем мотивации сотрудников.</li> </ul>
--	---------------	--

Компетенции (код, наименование)	Уровни сформированности компетенции	Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики)
ПК-2 - способностью разрабатывать корпоративную стратегию, программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию	1. Пороговый	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- концепции организационного развития;</li> <li>- основы разработки и реализации программ организационного развития и изменений;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- проводить количественное прогнозирование и моделирование бизнес-процессов;</li> </ul>
	2. Повышенный	<p><b>Знать:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- задачи и этапы разработки кадровой политики, условия её эффективной реализации;</li> </ul> <p><b>Уметь:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применить на практике полученные знания теории управления организационными изменениями и развитием;</li> </ul> <p><b>Владеть:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- способностью управлять подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями;</li> <li>- способностью разрабатывать программы организационного развития и изменений и обеспечивать их реализацию</li> </ul>

## 7. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

### 7.1. Материально-техническое обеспечение

**Сведения об обеспеченности образовательного процесса специализированным и лабораторным оборудованием**

**Программа повышения квалификации «Мотивационный менеджмент»**

№ п/п	Наименование дисциплин в соответствии с учебным планом	Наименование специализированных аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр. с перечнем основного оборудования	Форма владения, пользования (собственность, оперативное управление, аренда и т. п.)
1	2	3	4
1	<i>Входное тестирование</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
2	<i>Основы менеджмента</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
3	<i>Мотивация и стимулирование сотрудников</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
4	<i>Тренинг «Командообразование»</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
5	<i>Тренинг «Эффективные внутрикорпоративные коммуникации»</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
6	<i>Психология лидерства</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт	оперативное управление
7	<i>Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран,	оперативное управление

		ноутбук, переносной флипчарт	
8	<i>Защита итоговой аттестационной работы</i>	416 аудитория для проведения занятий семинарского типа  переносной проектор, экран, ноутбук, переносной флипчарт  415 Е компьютерная аудитория, встроенный проектор, экран	оперативное управление

## 7.2. Информационное обеспечение обучения

### Основная литература:

1. Жернакова, М. Б. Деловые коммуникации : учебник и практикум для прикладного бакалавриата / М. Б. Жернакова, И. А. Румянцева. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 370 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-00331-4.
2. Иванова, В.А. Логика и аргументация / В.А. Иванова ; Финансовый университет при Правительстве РФ. – Москва : Прометей, 2018. – 94 с.
3. Кирхлер, Э. Управление в организациях [Текст] . т. 2 : Психология труда и организационная психология / К. Родлер; Научн. ред. Е. В. Маркова. - Пер. с нем. С.С. Дмитриева. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 124 с. ; 60x84/16. - Библиогр.: с. 121 - 122. - ISBN 978-617-7022-13-7
4. Кочеткова, А. И. Организационное поведение и организационное моделирование в 3 ч. Часть 3. Комплексные методы адаптивного организационного поведения : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / А. И. Кочеткова, П. Н. Кочетков. — 6-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 238 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-02132-5. <https://www.biblio-online.ru/book/6D284480-B35A-4C1E-AAE2-7E1618BF8CD4>
5. Круглова, Н. Ю. Основы менеджмента: учебное пособие / Н. Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2018. – 499 с.
6. Менеджмент: учебник для высших учебных заведений по экономическим специальностям / [А. В. Игнатъева и др.]; под редакцией М. М. Максимцова, М. А. Комарова. – Москва: ЮНИТИ– ДАНА, 2018. – 320 с.
7. Организационное поведение: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Г. Р. Латфуллин [и др.]; под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой, А. В. Райченко. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 301 с. — (Бакалавр и магистр. Модуль.). — ISBN 978-5-9916-8867-3. <https://www.biblio-online.ru/book/61CC7BCB-99E0-4762-BC4A-C354278E6866>
8. Розенштиль, фон Лутц. Организационная психология [Текст] / В. Мольт, Б. Рюттингер; Под ред. П. К. Власова. - Пер. с нем. А. В. Коченгин. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2014. - 464 с. ; 70x100/16. - Библиогр.: с. 456 - 462. - ISBN 978-617-7022-09-0

9. Тульчинский, Г. Л. Логика и теория аргументации : учебник для академического бакалавриата / Г. Л. Тульчинский, С. С. Гусев, С. В. Герасимов ; под ред. Г. Л. Тульчинского. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 233 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01178-4. <https://www.biblio-online.ru/book/8967D344-6A11-4A3D-A5A7-D70846291F93>
10. Управление персоналом организации: актуальные технологии найма, адаптации и аттестации: учебное пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. — Москва : КноРус, 2016. — 358 с. — ISBN 978-5-406-04751-4. <https://www.book.ru/book/919352>

### **Дополнительная литература**

1. Джордж Дж.М. Организационное поведение. Основы управления [Электронный ресурс]: Учебное пособие для вузов/ Джордж Дж.М., Джоунс Г.Р.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 460 с.— Режим доступа: <http://www.bibliocomplectator.ru/book/?id=52063>.— «БИБЛИОКОМПЛЕКТАТОР».
2. Егоршин, А.П. Основы менеджмента: Учебник для вузов / А.П. Егоршин. – Н.Новг.: НИМБ, 2018. – 320 с.
3. Индина Т.А. СЕО 2.0. Тренинг руководителя нового поколения. — Санкт-Петербург: Питер 2015 г.— 368 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-496-00855-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=342312>
4. Коноваленко, М. Ю. Деловые коммуникации : учебник и практикум для академического бакалавриата / М. Ю. Коноваленко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 466 с. — (Бакалавр. Академический курс).
5. Литвинюк, А. А. Организационное поведение: учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Литвинюк. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 528 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978- 5-9916-3946-0. <https://www.biblio-online.ru/book/1BE7EB47-79E3-4C11-805B-F72D71A273F6>
6. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом : учебник и практикум для академического бакалавриата / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2017. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8710-2. <https://www.biblio-online.ru/book/1EB0E319-C6DB-4A3B-8B40-A737500BE562>
7. Полякова И.Л. Организация тренингов: учебное пособие. — Оренбург: ОГУ 2015 г.— 103 с. — Электронное издание. — ISBN 978-5-7410-1349-6 <http://ibooks.ru/product.php?productid=353920>».
8. Рубчинский, А. А. Методы и модели принятия управленческих решений : учебник и практикум для академического бакалавриата / А. А. Рубчинский. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 526 с.

### **Электронные и Internet-ресурсы:**

1. «Управление персоналом: электронная библиотека учебной литературы». [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://www.smartcat.ru/Personnel> -
2. HR-Portal [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://hr-portal.ru>  
<https://orgpsyjournal.hse.ru/>

3. Журнал «Лидерство и менеджмент» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/journals/lim>
4. Журнал «Личные продажи» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://grebennikon.ru/journal-33.html>
5. Журнал «Организационная психология и психология труда» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://istina.msu.ru/journals/41343504/>
6. Журнал «Организационная психология» [Электронный ресурс]. Режим доступа:
7. Журнал «Управление компанией» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.zhuk.net/>
8. Международный журнал «Проблемы теории и практики управления» [Электронный ресурс]: Режим доступа: <http://www.ptpu.ru/>
9. Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент». [Электронный ресурс]: Режим доступа <http://www.ecsocman.edu.ru>

### 7.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Сведения о научно-педагогических работниках (внешних совместителях), привлекаемых к реализации программы повышения квалификации «Мотивирующий менеджмент»

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Фамилия, имя, отчество, год рождения	Ученая степень/ученое звание	Стаж работы Общий/проект.	Основное место работы, должность
1.	<i>Входное тестирование</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
2.	<i>Основы менеджмента</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
3.	<i>Мотивация и стимулирование сотрудников</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
4.	<i>Тренинг «Командообразование»</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
5.	<i>Тренинг «Эффективные внутрикорпоративные коммуникации»</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
6.	<i>Психология лидерства</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
7.	<i>Деловая игра «Мотивация персонала подразделения»</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель
8.	<i>Защита итоговой аттестационной работы</i>	-	-	Более 8 лет	Руководитель

### 8. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Яшина Елена Закировна, директор Центра корпоративного развития ФГБОУ ВО «СГЭУ»

Трошина Елена Павловна, к.э.н., доцент кафедры прикладного менеджмента ФГБОУ ВО «СГЭУ»