МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе
_____ П. В. Сенченко
«___» _____ 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Уровень образования: **высшее образование - бакалавриат**
Направление подготовки / специальность: **38.03.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2018 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	12	12	часов
2	Контроль самостоятельной работы	2	2	часов
3	Всего контактной работы	14	14	часов
4	Самостоятельная работа	49	49	часов
5	Всего (без экзамена)	63	63	часов
6	Подготовка и сдача экзамена	9	9	часов
7	Общая трудоемкость	72	72	часов
			2.0	З.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Экзамен: 6 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шелупанов А.А.
Должность: Ректор
Дата подписания: 28.02.2018
Уникальный программный ключ:
c53e145e-8b20-45aa-9347-a5e4dbb90e8d

Томск

Согласована на портале № 49061

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 2 от «18» 2 2020 г.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчики:

ассистент кафедры менеджмента	_____	Е. С. Радионова
д.э.н., профессор кафедры менеджмента	_____	М. А. Афонасова
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ФДО	_____	И. П. Черкашина
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	_____	М. А. Афонасова

Эксперты:

Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО)	_____	А. В. Гураков
Доцент кафедры менеджмента	_____	Ж. Н. Аксенова

Согласована на портале № 49061

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

ознакомление студентов с основами системы мотивации и стимулирования персонала, социализации, профориентации и профессионализации персонала.

1.2. Задачи дисциплины

– обеспечить у обучаемых понимание теоретических основ социализации, профориентации и профессионализации персонала;

– раскрыть содержание принципов формирования системы трудовой адаптации персонала;

– сформировать у слушателей чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);

– научить использовать основные элементы мотивационного механизма организации, в том числе – в управлении персоналом.

–

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (Б1.В.ОД.14) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Оплата труда персонала, Управление ресурсами, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

– ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** теоретические основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; порядок применения дисциплинарных взысканий.

– **уметь** внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике; применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации; разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.

– **владеть** навыками разработки программы трудовой адаптации; владение навыками оформления результатов(документы о поощрениях и взысканиях); навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		6 семестр

Согласована на портале № 49061

Контактная работа (всего)	14	14
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	12	12
Контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	49	49
Подготовка к контрольным работам	27	27
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	22	22
Всего (без экзамена)	63	63
Подготовка и сдача экзамена	9	9
Общая трудоемкость, ч	72	72
Зачетные Единицы	2.0	

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	СРП, ч	КСР, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр					
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	2	2	11	13	ПК-4, ПК-8
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	1		8	9	ПК-4, ПК-8
3 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	1		4	5	ПК-4, ПК-8
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	1		3	4	ПК-4, ПК-8
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	1		3	4	ПК-4, ПК-8
6 Классические теориии трудовой мотивации	2		4	6	ПК-4, ПК-8
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	2		4	6	ПК-4, ПК-8
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	2		12	14	ПК-4, ПК-8
Итого за семестр	12	2	49	63	
Итого	12	2	49	63	

Согласована на портале № 49061

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. Виды и этапы социализации.Организационная социализация.	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул Деньги как средство мотивации	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
3 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	Эволюция трудовой активности как составляющей социальных отношений Человек в современной системе трудовых отношений Дауншифтинг как стратегия управления своей трудовой активностью	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Управление по целям: определение, принципы Мотивационная составляющая системы управления по целям организации	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Определение и факторы удовлетворенности трудом Вовлеченность персонала Порядок применения дисциплинарных взысканий	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
6 Классические теориии трудовой мотивации	Классические теории мотивации Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Принцип формирования системы трудовой адаптации персонала	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Теории атрибуции Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи Методы негативной мотивации: наказания, штрафы,понижение в должности, депремирование	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
8 Формирование	Разработка и оптимизация системы возна-	2	ПК-4, ПК-8

Согласована на портале № 49061

мотивационной системы управления персоналом	граждения персонала Технология грейдинга Система дополнительного вознаграждения персонала Определение эффективности системы мотивации		
	Итого	2	
Итого за семестр		12	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Менеджмент	+	+						
2 Регламентация и нормирование труда				+	+	+	+	
3 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Оплата труда персонала			+				+	+
2 Управление ресурсами	+	+	+					
3 Управление человеческими ресурсами	+					+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	СРП	КСР	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест
ПК-8	+	+	+	Контрольная работа, Экзамен, Проверка контрольных работ, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Контроль самостоятельной работы

Виды контроля самостоятельной работы приведены в таблице 8.1.

Согласована на портале № 49061

Таблица 8.1 – Виды контроля самостоятельной работы

№	Вид контроля самостоятельной работы	Трудоемкость (час.)	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-4, ПК-8
Итого		2	

9. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
6 семестр				
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	9		
	Итого	11		
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	8		
3 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	4		
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	1	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	3		
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	1		
	Итого	3		
6 Классические	Самостоятельное изуче-	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная рабо-

Согласована на портале № 49061

теориии трудовой мотивации	ние тем (вопросов) теоретической части курса			та, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	4		
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	2		
	Итого	4		
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	9	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа, Тест, Экзамен
	Подготовка к контрольным работам	3		
	Итого	12		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа
Итого за семестр		49		
	Подготовка и сдача экзамена	9		Экзамен
Итого		58		

10. Контроль самостоятельной работы (курсовой проект / курсовая работа)

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1 (дата обращения: 04.06.2020).

12.2. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1 (дата обращения: 04.06.2020).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : электронный курс / Е.С. Радионова, Е. А Гайдук. – Томск ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета сту-

Согласована на портале № 49061

дента.

2. Радионова, Е.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е. С. Радионова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library/ (дата обращения: 04.06.2020).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт Консультант Плюс www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)
2. Электронная библиотека Юрайт www.biblio-online.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://biblio.fdo.tusur.ru/)
3. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

13.1. Общие требования к материально-техническому и программному обеспечению дисциплины

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

Согласована на портале № 49061

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

- Microsoft Windows;
- OpenOffice;
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows;
- 7-Zip;
- Google Chrome.

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1.Под стимулом правильнее понимать:

А) внешний мотиватор;

Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;

В) внутренний мотив деятельности;

Г) внешний мотив деятельности.

2.При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:

А) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;

Согласована на портале № 49061

Б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
В) внешние мотивы поведения работника;
Г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

3.В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:
А) тарифную ставку;
Б) оклад;
В) премию;
Г) сдельную расценку.

4.Сдельная оплата труда:
А) как правило, является переменной частью оплаты труда;
Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
В) включает в себя нерегулярные выплаты, такие как надбавки за сверхурочную работу или работу в выходные и праздничные дни;
Г) может являться как повременной, так и переменной частью оплаты труда.

5.Повременная оплата труда:
А) является синонимом сдельной оплаты;
Б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
В) может являться как сдельной, так и переменной частью оплаты труда, но никогда – постоянной;
Г) может являться как постоянной, так и переменной частью оплаты труда.
6.Под термином «мотив» понимают:
А) побуждение к какому-либо действию;
Б) наказание;
В) принуждение;
Г) поощрение.

7.К системе нематериального стимулирования относятся:
А) Оплата по тарифным ставкам и должностным окладам;
Б) Премии и вознаграждения;
В) Бесплатное питание;
Г) Награждение почетной грамотой;
Д) Устное моральное поощрение.

8.Под социализацией понимают:
А) процесс изучения человеком существующих в обществе традиций, обычаев и правил этикета;
Б) процесс включения личности в общество, усвоение ею общественного опыта, культурных ценностей, социальных ролей, норм и правил поведения;
В) процесс адаптации мигранта к новым социальным реалиям, культурным нормам и законам страны;
Г) процесс изменения мировоззренческой позиции, установок и ценностей личности в соответствии с культурой данного общества.

9.Роль механизма социализации в обществе заключается в:
А) сохранении культуры и передаче традиций общества;
Б) воспроизводстве общественных практик и институтов;
В) в адаптации человека в обществе, усвоении им норм и социальных ролей.

10. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

Согласована на портале № 49061

а) возможностям организации;
б) ценности сотрудника;
в) ожиданиям сотрудника;
г) вознаграждению за предыдущую работу.

11.Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в стремлении к власти;
г) в стремлении к независимости.

12. Кто является автором термина «управление человеческим ресурсом»
А) А.Маслоу;
Б) Стейси Адамса;
В) Ф. Тейлор.

13.В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:
А) тарифную ставку;
Б) оклад;
В) премию;
Г) сдельную расценку

14. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:
А) тарифную ставку;
Б) процент;
В) премию;
Г) сдельную расценку

15. Трудовая адаптация - это:
А) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;
Б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;
В) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

16. При адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия на стадии стабилизации кадровая служба применяет:
А) Систему переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен;
Б) Привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта;
В) Меры явного и скрытого воздействия.

17. Традиционные теории мотивации труда характеризует:
А) направленность в процессе формирования мотивации на учет всего комплекса мотивов;
Б) необходимость применения равных условий материальной мотивации ко всем работникам;
В) разделение работников на группы, к которым должны применяться разные формы мотивации;
Г) обращение внимания на иерархию человеческих потребностей, в соответствии с которой проводятся мотивационные мероприятия.

Согласована на портале № 49061

18. Грейд – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;

Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;

В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);

Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

19. Грейдирование – это процесс, для которого характерно:

А) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов;

Б) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;

В) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;

Г) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.

20. Социально-психологическая адаптация:

А) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

Б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

В) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе

14.1.2. Экзаменационные тесты

Приведены примеры типовых заданий из банка экзаменационных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины.

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

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

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

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
а) побудить человека избегать конфликтов;

Согласована на портале № 49061

б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
в) побудить человека не превышать своих полномочий;
г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

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

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

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:
а) четко формулировать цель работы;
б) давать общее представление о необходимых результатах;
в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
г) своевременно стимулировать работников;
д) все вместе.

8. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
а) содержательной;
б) процессуальной;
в) классической;
г) количественной;
д) административной.

9. К процессуальным теориям мотивации относится:
а) теория двух факторов Герцберга;
б) теория ожиданий;
в) теория ERG Альдерфера;
г) теория А.Маслоу;
д) теория А.Файоля.

10. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;
в) теория X, Y;
г) пирамида Врума;
д) содержательная теория.

11. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;

Согласована на портале № 49061

д) социальные.

12. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;

б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;

в) остроконечная палка, которой подгоняют животных;

г) принуждение.

13. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

а) возможностям организации;

б) ценности сотрудника;

в) ожиданиям сотрудника;

г) среднеотраслевому уровню.

14. Вставьте пропущенное слово: " - оценочное отношение человека или группы людей к собственной трудовой деятельности, различным аспектам ее характера и условий, являющееся не только хорошим или плохим настроением, но и очень сложным и даже капризным поведением"

а) удовлетворенность трудом;

б) производительность труда;

в) труд;

г) соблюдение трудовой дисциплины.

15.Социализация это:

а) процесс изучения человеком существующих в обществе традиций, обычаев и правил этикета.

б) процесс включения личности в общество, усвоение ею общественного опыта, культурных ценностей, социальных ролей, норм и правил поведения.

в) процесс адаптации мигранта к новым социальным реалиям, культурным нормам и законам страны.

г) процесс изменения мировоззренческой позиции, установок и ценностей личности в соответствии с культурой данного общества.

16. Роль механизма социализации в обществе заключается в:

А) сохранении культуры и передаче традиций общества;

Б) воспроизводстве общественных практик и институтов;

В) в адаптации человека в обществе, усвоении им норм и социальных ролей.

17. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

а) возможностям организации;

б) ценности сотрудника;

в) ожиданиям сотрудника;

г) вознаграждению за предыдущую работу.

18. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

а) в уважении;

б) в самореализации;

в) в стремлении к власти;

г) в стремлении к независимости.

19. Из всех вариантов материального стимулирования работника, лучше всего снижают издержки нестабильности работников:

а) премии;

б) бонусы;

в) проценты;

г) базовые оклады.

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

Согласована на портале № 49061

а) приоритетность создания мотивов достижения;

б) социальная справедливость системы;

в) соответствие оплаты средней ставке по региону;

г) соответствие законодательству.

14.1.3. Темы контрольных работ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Грейдирование – это процесс, для которого характерно:

А) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов ;

Б) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;

В) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;

Г) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.

2.В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

А) тарифную ставку;

Б) оклад;

В) премию;

Г) сдельную расценку

3.К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:

А) тарифную ставку;

Б) процент;

В) премию;

Г) сдельную расценку

4. Профессиональная адаптация - это:

А) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего

становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

Б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и

характеру труда, его условиям и организации;

В) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам

коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в

коллективе.

Г) процесса отторжения работы.

5. При адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия на стадии стабилизации

кадровая служба применяет:

А) систему переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен;

Б) привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта;

В) меры явного и скрытого воздействия;

Г) смысл трудовой деятельности.

6.Адаптация – это:

А) приспособление работника к новым профессиональным, социальным организационно-экономическим

условиям труда;

Б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной врабатываемости сотрудника в

новых условиях;

В) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям.

Согласована на портале № 49061

7. Методы негативной мотивации персонала:

А)Наказания персонала ;

Б) Штрафы.;

В) Герчиков;

Г) Депремирование;

Д) Понижение в должности.

8. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

А) интересная работа;

Б) продвижение по службе;

В) уровень заработной платы;

Г) стаж работы.

9. Под обогащением труда обычно понимают:

А) увеличение размера вознаграждения;

Б) увеличение количества выполняемых функций;

В) возможности карьерного роста;

Г) автоматизация труда;

10. Под термином "мотивация" понимают:

А) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;

Б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;

В) выбираемые человеком цели и средства их достижения;

Г) реакция человека на любые психологические воздействия.

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

14.2. Требования к оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Согласована на портале № 49061

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

Согласована на портале № 49061