**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 2020 года

Распределение рабочего времени

| № | Виды учебной деятельности | 6 семестр | Всего | Единицы |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Самостоятельная работа под руководством преподавателя | 8 | 8 | часов |
| 2 | Часы на контрольные работы | 2 | 2 | часов |
| 3 | Самостоятельная работа | 94 | 94 | часов |
| 4 | Всего (без экзамена) | 104 | 104 | часов |
| 5 | Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 | часов |
| 6 | Общая трудоемкость | 108 | 108 | часов |
| | | | 3.0 | З.Е. |

Контрольные работы: 6 семестр - 1
Зачёт: 6 семестр

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 18.12.2019
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 52048

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
протокол № 10 от «28» 11 2019 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 №_____.

Разработчик:

старший преподаватель кафедра менеджмента _____ Е. С. Радионова

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:

Доцент кафедры менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Доцент кафедры менеджмента _____ В. Н. Жигалова

Старший преподаватель кафедры технологий электронного обучения (ТЭО) _____ А. В. Гураков

Согласована на портале № 52048

## 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.2.12) 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 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|---|---|
| | | 6 семестр |

Согласована на портале № 52048

| | | |
|---|---|---|
| Контактная работа (всего) | 8 | 8 |
| Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП) | 8 | 8 |
| Часы на контрольные работы (всего) | 2 | 2 |
| Самостоятельная работа (всего) | 94 | 94 |
| Подготовка к контрольным работам | 49 | 49 |
| Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 45 | 45 |
| Всего (без экзамена) | 104 | 104 |
| Подготовка и сдача зачета | 4 | 4 |
| Общая трудоемкость, ч | 108 | 108 |
| Зачетные Единицы | 3.0 | |

## 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 | Сам. раб., ч | Всего часов (без экзамена) | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | | |
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | 1 | 13 | 14 | ПК-4, ПК-8 |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | 1 | 12 | 13 | ПК-4, ПК-8 |
| 3 Классические теории мотивации | 1 | 14 | 15 | ПК-4, ПК-8 |
| 4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | 1 | 13 | 14 | ПК-4, ПК-8 |
| 5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | 1 | 10 | 11 | ПК-4, ПК-8 |
| 6 Эволючию моделей трудовой активности, дауншифтинг | 1 | 10 | 11 | ПК-4, ПК-8 |
| 7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | 1 | 12 | 13 | ПК-4, ПК-8 |
| 8 Формирование мотивационной системы управления персоналом | 1 | 10 | 11 | ПК-4, ПК-8 |
| Итого за семестр | 8 | 94 | 104 | |
| Итого | 8 | 94 | 104 | |

Согласована на портале № 52048

### 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 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. Виды и этапы социализации.Организационная социализация. | 1 | ПК-4, ПК-8 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации. | 1 | ПК-4, ПК-8 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Классические теории мотивации | Теории мотивации: содержательные и процессуальные | 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 Эволючию моделей трудовой активности, дауншифтинг | Эвалюция трудовой активности.Человек в современной системе трудовых отношений | 1 | ПК-4, ПК-8 |
| | Итого | 1 | |
| 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. | 1 | ПК-4, ПК-8 |
| | Итого | 1 | |
| 8 Формирование мотивационной системы управления персоналом | Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала. Технология грейдинга. Система дополнительного вознаграждения персонала. Определение эффективности системы мотивации. | 1 | ПК-4, ПК-8 |
| | Итого | 1 | |

Согласована на портале № 52048

| | | | |
|---|---|---|---|
| Итого за семестр | | 8 | |

### 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 | Сам. раб. | |
| ПК-4 | + | + | Контрольная работа, Зачёт, Тест |
| ПК-8 | + | + | Контрольная работа, Зачёт, Тест |

## 6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

## 7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

## 8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

| № | Вид контрольной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | |
| 1 | Контрольная работа с автоматизированной проверкой | 2 | ПК-4, ПК-8 |

## 9. Самостоятельная работа

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

Согласована на портале № 52048

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|---|---|---|---|---|
| 6 семестр | | | | |
| 1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 7 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 6 | | |
| | Итого | 13 | | |
| 2 Механизм мотивации и стимулирования персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 5 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 7 | | |
| | Итого | 12 | | |
| 3 Классические теории мотивации | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 7 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 7 | | |
| | Итого | 14 | | |
| 4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 6 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 7 | | |
| | Итого | 13 | | |
| 5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 4 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 6 | | |
| | Итого | 10 | | |
| 6 Эволючию моделей трудовой активности, дауншифтинг | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 5 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 5 | | |
| | Итого | 10 | | |
| 7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 6 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 6 | | |

Согласована на портале № 52048

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Итого | 12 | | |
| 8 Формирование мотивационной системы управления персоналом | Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса | 5 | ПК-4, ПК-8 | Зачёт, Контрольная работа, Тест |
| | Подготовка к контрольным работам | 5 | | |
| | Итого | 10 | | |
| | Выполнение контрольной работы | 2 | ПК-4, ПК-8 | Контрольная работа |
| Итого за семестр | | 94 | | |
| | Подготовка и сдача зачета | 4 | | Зачёт |
| Итого | | 98 | | |

## 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://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433362 (дата обращения: 17.02.2022).

### 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://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171 (дата обращения: 17.02.2022).

### 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 студента.

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: 17.02.2022).

#### 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:**

Согласована на портале № 52048

– 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. www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/)
2. ЭБС «Юрайт»: https://urait.ru/ (доступ из личного кабинета студента)
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)

#### 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:

Согласована на портале № 52048

- 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. Мотивация как сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием, рассматривается…

1) в биологии
2) в экономике
3) в криминалистике

2. Мотивация в биологии рассматривается как…

1) сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием
2) состояние организма, часто эмоционально окрашенное, работающее на различных уровнях нервной системы
3) процесс стимулирования субъекта или целой группы к определенной деятельности, связанной с целями организации

3. Понятие мотивации как взаимодействия личностного фактора, мотива и ситуационного фактора, которые соотносятся между собой посредством механизма когнитивных умозаключений, предложил…

1) Х.Хекхаузен
2) А.Я.Кибанов
3) В.Г.Леонтьев
4) А. Шопенгауэр

4. Х.Хекхаузен понимал под мотивом…

1) комплекс внутренних и внешних факторов, которые определяют поведение человека

Согласована на портале № 52048

2) стремление человека удовлетворить свои актуальные потребности с помощью трудовой деятельности

3) совокупность потребностей, влечений, побуждений, стремлений, связанных с социально ориентированной целью

5. Актуальный мотив – это мотив, …

1) имеющий прямое отношение к потребности

2) зависящий от индивидуальных особенностей человека

3) являющийся следствием когнитивного умозаключения

4) наиболее связанный с возможностью достижения цели

6. Й.Хентце и Й.Метцнер считали, что мотивация – это…

1) повышенная готовность индивидуума к достижению определенных целей

2) комплекс побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом

3) внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности

7. Понятие мотивации как процесса сознательного выбора человеком типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, предложил…

1) Е.П.Ильин

2) А.Я.Кибанов

3) А.П.Егоршин

4) Е.А.Родионова

8. Активное состояние личности, ориентированное на результат, удовлетворение потребностей, достижение определенных целей – это…

1) мотивация

2) диспозиция

3) самоуправление

4) стимулирование

9. Заполните пропуск:

Мотивация – это иерархическая совокупность _____ человека, вытекающих из его потребностей.

10. Характеристика мотивации «направление усилий» определяется…

1) иерархией мотивов сотрудника

2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности

3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

11. Характеристика мотивации «уровень усилий» определяется…

1) иерархией мотивов сотрудника

2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности

3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

12. Характеристика мотивации «устойчивость усилий» определяется…

1) иерархией мотивов сотрудника

2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности

3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

13. Побуждения, обеспечивающие выбор области продолжительность выполнения профес-

Согласована на портале № 52048

сиональной деятельности – это мотивация…

1) трудовая
2) социальная
3) общественная
4) профессиональная

14. К внешним факторам выбора места работы относятся:
1) график работы
2) уровень образования
3) мера ответственности
4) возможность карьерного роста
5) система поощрений и наказаний

15. К внутренним факторам выбора места работы относятся:
1) социальный пакет
2) стрессоустойчивость
3) психологический климат в коллективе
4) склонность к определенному темпу работы

16. Психологический климат в коллективе относится к мотивам ухода (увольнения) с работы:
1) объективным
2) субъективным
3) объективно-субъективным

17. К объективным мотивам ухода (увольнения) с работы относятся:
1) условия труда
2) смена места жительства
3) продолжение образования
4) психологический климат в коллективе

18. Потребностно-деятельностная позиция рассматривает мотивацию как…
1) создание и поддержание условий, которые способствуют регулированию трудовых отношений сотрудника и компании
2) соотношение комплекса мотивов сотрудников и стимула, формирующихся в процессе трудовой деятельности
3) отношение к трудовой деятельности и организации, в которой сотрудник готов работать

19. На первом этапе формирования мотивации персонала…
1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния

20. На третьем этапе формирования мотивации персонала…
1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния

**14.1.2. Зачёт**

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по прой-

Согласована на портале № 52048

денным разделам дисциплины:

1. Термин «персонал» означает, что работник является…

1) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности

2) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства

3) главной производительной силой общества

4) экономически активным субъектом

2. Термин «кадры» означает, что работник является…

1) экономически активным субъектом

2) главной производительной силой общества

3) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства

4) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности

3. Ресурсный подход к персоналу предусматривает:

1) обезличенное отношение к сотрудникам

2) определение цены человеческих ресурсов для компании

3) отсутствие конкурентных отношений между ресурсами компании

4. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации – это…

1) стимулирование

2) регулирование

3) координация

4) управление

5. Процесс побуждения людей для достижения целей организации – это функция…

1) планирования

2) организации

3) мотивации

4) контроля

6. Основной задачей мотивации при системном подходе к управлению человеческими ресурсами является…

1) согласование целей компании и целей сотрудников

2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников

3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

7. Основной задачей мотивации при процессном подходе к управлению человеческими ресурсами является…

1) согласование целей компании и целей сотрудников

2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников

3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

8. Основной задачей мотивации при клиенториентированном подходе к управлению человеческими ресурсами является…

1) согласование целей компании и целей сотрудников

2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников

3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

9. Решение вопросов мотивации и стимулирования в зависимости от конкретных проблемных моментов осуществляется при подходе к управлению:

1) системном

2) процессном

Согласована на портале № 52048

3) ситуационном
4) функциональном
10. Выберите традиционные функции управления человеческими ресурсами:
1) анализ, проектирование рабочих процессов
2) регулирование этических отношений
3) обучение и развитие персонала
4) управление дисциплиной

11. Выберите функции управления персоналом, выделенные В.И.Герчиковым:
1) организация труда
2) планирование карьеры
3) формирование кадрового состава
4) анализ, проектирование рабочих процессов
12. В каких принципах управления А.Файоль выделил функцию мотивации?
1) разделение труда
2) инициатива
3) иерархия
4) порядок

13.Выберите функции управления человеческим капиталом, которые выделял Як Фитц-енц:
1) регулирование
2) приобретение
3) планирование
4) содержание
5) адаптация

14. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, разработка мотивационного профиля компании входит в функцию…
1) приобретение
2) планирование
3) сохранение
4) содержание
5) развитие

15. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, согласование мотивационных профилей компании и работника предусматривает функция…
1) приобретение
2) планирование
3) сохранение
4) содержание
5) развитие
16. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, выстраивание карьерного вектора входит в функцию…
1) приобретение
2) планирование
3) сохранение
4) содержание
5) развитие
17. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, выстраивание адресной системы мотивации персонала входит в функцию…
1) приобретение
2) планирование
3) сохранение

Согласована на портале № 52048

4) содержание
5) развитие

18. Функция управления человеческим капиталом «планирование», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
1) выстраивание карьерного вектора
2) разработку мотивационного профиля компании
3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
4) согласование мотивационных профилей компании и работника

19. Функция управления человеческим капиталом «приобретение», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
1) выстраивание карьерного вектора
2) разработку мотивационного профиля компании
3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
4) согласование мотивационных профилей компании и работника

20. Функция управления человеческим капиталом «развитие», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
1) выстраивание карьерного вектора
2) разработку мотивационного профиля компании
3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
4) согласование мотивационных профилей компании и работника

**14.1.3. Темы контрольных работ**

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1.Функция управления человеческим капиталом «сохранение», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
1) выстраивание карьерного вектора
2) разработку мотивационного профиля компании
3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
4) согласование мотивационных профилей компании и работника

2. Реакция сотрудников на варианты стимулирования изучалась на этапе эволюции систем мотивации…
1) социальном
2) реактивном
3) результативном
4) исследовательском

3. Духовные потребности сотрудников и коллективные методы труда изучались на этапе эволюции систем мотивации…
1) социальном
2) реактивном
3) результативном
4) исследовательском

4. Направление «социальная инженерия» разрабатывалось …
1) А.К.Гастевым
2) Ф.У.Тейлором
3) в рамках Хоторнских экспериментов
4) Школой подготовки менеджеров в Японии

5. Варианты стимулирования ориентируются на стиль лидерства, принятый в компании, на этапе эволюции систем мотивации…
1) исследовательском

Согласована на портале № 52048

2) результативном
3) управленческом
4) стратегическом

6. Разработка «программ обогащения труда», формирование проектных команд характерны для этапа эволюции систем мотивации…
1) самоактуализационного
2) результативного
3) управленческого
4) стратегического

7. Разработка антистрессовых программ, связанны с потерей рабочих мест, компенсационной политики характерны для этапа эволюции систем мотивации…
1) самоактуализационного
2) результативного
3) управленческого
4) стратегического

8. Согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников характерно для этапа эволюции систем мотивации…
1) самоактуализационного
2) результативного
3) управленческого
4) стратегического

9. Для реактивного этапа эволюции систем мотивации характерно…
1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
3) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений
4) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе

10. Для социального этапа эволюции систем мотивации характерно…
1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
3) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе
4) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений

### 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.

Согласована на портале № 52048

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.

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:

Согласована на портале № 52048

**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 № 52048