

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
«23» _____ 12 _____ 2020 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: **очно-заочная**
Факультет: **Заочный и вечерний факультет (ЗиВФ)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **4**
Семестр: **8**
Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | 8 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия | 8 | 8 | часов |
| Практические занятия | 8 | 8 | часов |
| Самостоятельная работа | 92 | 92 | часов |
| Общая трудоемкость | 108 | 108 | часов |
| (включая промежуточную аттестацию) | 3 | 3 | з.е. |

| Формы промежуточной аттестация | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Зачет | 8 |

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 23.12.2020
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 65456

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Ознакомление студентов с основами системы мотивации и стимулирования персонала, методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала.

1.2. Задачи дисциплины

1. Обеспечить у обучаемых понимание теоретических основ мотивации, профориентации и профессионализации персонала.

2. Раскрыть содержание принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.

3. Сформировать у слушателей чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

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

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.1.12.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|--|---|--|
| Универсальные компетенции | | |
| - | - | - |
| Общепрофессиональные компетенции | | |
| - | - | - |
| Профессиональные компетенции | | |
| ПКС-2. Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала | ПКС-2.1. Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) | Знает основные принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала |
| | ПКС-2.2. Умеет применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала | Способен применить методы мотивации и стимулирования персонала в трудовой деятельности |
| | ПКС-2.3. Владеет методами формирования политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала | Способен проектировать мероприятия по мотивации и стимулированию трудовой деятельности |

4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов,

**выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем
и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности | Всего часов | Семестры |
|---|-------------|-----------|
| | | 8 семестр |
| Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 16 | 16 |
| Лекционные занятия | 8 | 8 |
| Практические занятия | 8 | 8 |
| Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего | 92 | 92 |
| Подготовка к зачету | 27 | 27 |
| Написание реферата | 16 | 16 |
| Подготовка к тестированию | 27 | 27 |
| Подготовка к устному опросу / собеседованию | 22 | 22 |
| Общая трудоемкость (в часах) | 108 | 108 |
| Общая трудоемкость (в з.е.) | 3 | 3 |

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

| Названия разделов (тем) дисциплины | Лек. зан., ч | Прак. зан., ч | Сам. раб., ч | Всего часов (без зачета) | Формируемые компетенции |
|---|--------------|---------------|--------------|--------------------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | | | |
| 1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | 1 | 1 | 17 | 19 | ПКС-2 |
| 2 Классические теории мотивации | 1 | 1 | 12 | 14 | ПКС-2 |
| 3 Современные теории мотивации | 1 | 2 | 15 | 18 | ПКС-2 |
| 5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | 1 | 2 | 15 | 18 | ПКС-2 |
| 6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | 1 | 1 | 16 | 18 | ПКС-2 |
| 7 Система дополнительного вознаграждения персонала | 1 | 1 | 10 | 12 | ПКС-2 |
| 8 Определение эффективности системы мотивации | 2 | - | 7 | 9 | ПКС-2 |
| Итого за семестр | 8 | 8 | 92 | 108 | |
| Итого | 8 | 8 | 92 | 108 | |

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) | Трудоемкость (лекционные занятия), ч | Формируемые компетенции |
|---|--|--------------------------------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | |
| 1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Классические теории мотивации | Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Современные теории мотивации | Концепция параллельного мотивирования. Модель "мотивационного комплекса трудовой деятельности" Александра Александровича Литвинюка | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | Классические системы материального стимулирования труда. Современные системы материального стимулирования труда. Формы оплаты труда и условия их применения. Неденежные материальные поощрения | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | Понятие, сущность психологическая основа нематериальной мотивации. Виды нематериальной мотивации. Инструменты нематериальной мотивации. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 7 Система дополнительного вознаграждения персонала | Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная система компании. "Системы участия" | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 8 Определение эффективности системы мотивации | Показатели эффективности. Критерии эффективности мотивационных мероприятий | 2 | ПКС-2 |
| | Итого | 2 | |
| Итого за семестр | | 8 | |
| Итого | | 8 | |

5.3. Контрольные работы

Не предусмотрено учебным планом

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.5.

Таблица 5.5 – Наименование практических занятий (семинаров)

| Названия разделов (тем) дисциплины | Наименование практических занятий (семинаров) | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции |
|---|---|-----------------|-------------------------|
| 8 семестр | | | |
| 1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 2 Классические теории мотивации | Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 3 Современные теории мотивации | Концепция параллельного мотивирования. Модель "мотивационного комплекса трудовой деятельности" Александра Александровича Литвинюка | 2 | ПКС-2 |
| | Итого | 2 | |
| 5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | Современные системы материального стимулирования труда. Формы оплаты труда и условия их применения. Неденежные материальные поощрения | 2 | ПКС-2 |
| | Итого | 2 | |
| 6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | Виды нематериальной мотивации. Инструменты нематериальной мотивации. | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| 7 Система дополнительного вознаграждения персонала | Премияльная система компании. "Системы участия" | 1 | ПКС-2 |
| | Итого | 1 | |
| Итого за семестр | | 8 | |
| Итого | | 8 | |

5.6. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом

5.7. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

| Названия разделов (тем) дисциплины | Виды самостоятельной работы | Трудоемкость, ч | Формируемые компетенции | Формы контроля |
|------------------------------------|-----------------------------|-----------------|-------------------------|----------------|
| 8 семестр | | | | |

| | | | | |
|---|---|----|-------|------------------------------|
| 1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Написание реферата | 5 | ПКС-2 | Реферат |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 4 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 17 | | |
| 2 Классические теории мотивации | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 4 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 12 | | |
| 3 Современные теории мотивации | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Написание реферата | 4 | ПКС-2 | Реферат |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 3 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 15 | | |
| 5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Написание реферата | 3 | ПКС-2 | Реферат |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 4 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 15 | | |
| 6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Написание реферата | 4 | ПКС-2 | Реферат |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 4 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 16 | | |
| 7 Система дополнительного вознаграждения персонала | Подготовка к зачету | 4 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Подготовка к тестированию | 3 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Подготовка к устному опросу / собеседованию | 3 | ПКС-2 | Устный опрос / собеседование |
| | Итого | 10 | | |

| | | | | |
|---|---------------------------|----|-------|--------------|
| 8 Определение эффективности системы мотивации | Подготовка к зачету | 3 | ПКС-2 | Зачёт |
| | Подготовка к тестированию | 4 | ПКС-2 | Тестирование |
| | Итого | 7 | | |
| Итого за семестр | | 92 | | |
| Итого | | 92 | | |

5.8. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.8.

Таблица 5.8 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

| Формируемые компетенции | Виды учебной деятельности | | | Формы контроля |
|-------------------------|---------------------------|------------|-----------|--|
| | Лек. зан. | Прак. зан. | Сам. раб. | |
| ПКС-2 | + | + | + | Зачёт, Реферат, Тестирование, Устный опрос / собеседование |

6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : 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). [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433362>.

7.2. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : 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). [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171>.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Методические указания к практическим занятиям и организации самостоятельной работы / Е. А. Гайдук, Е. С. Радионова - 2018. 9 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://edu.tusur.ru/publications/8200>.

7.3.2. 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.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ:
<https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

8.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория: учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации; 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome;
- Mozilla Firefox;
- OpenOffice;
- Консультант Плюс;

8.3. 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, 209 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

8.4. 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 зрения** 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.

9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

| Названия разделов (тем) дисциплины | Формируемые компетенции | Формы контроля | Оценочные материалы (ОМ) |
|--|-------------------------|------------------------------|--|
| 1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Реферат | Примерный перечень тем для рефератов |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 2 Классические теории мотивации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

| | | | |
|---|-------|------------------------------|--|
| 3 Современные теории мотивации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Реферат | Примерный перечень тем для рефератов |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Реферат | Примерный перечень тем для рефератов |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Реферат | Примерный перечень тем для рефератов |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 7 Система дополнительного вознаграждения персонала | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Устный опрос / собеседование | Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |
| 8 Определение эффективности системы мотивации | ПКС-2 | Зачёт | Перечень вопросов для зачета |
| | | Тестирование | Примерный перечень тестовых заданий |

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

| Оценка | Баллы за ОМ | Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения | | |
|--------|-------------|---|-------|---------|
| | | знать | уметь | владеть |

| | | | | |
|----------------------------|--|---|---|--|
| 2 (неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов | отсутствие знаний или фрагментарные знания | отсутствие умений или частично освоенное умение | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков |
| 3 (удовлетворительно) | от 60% до 69% от максимальной суммы баллов | общие, но не структурированные знания | в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение | в целом успешное, но не систематическое применение навыков |
| 4 (хорошо) | от 70% до 89% от максимальной суммы баллов | сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение | в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков |
| 5 (отлично) | ≥ 90% от максимальной суммы баллов | сформированные систематические знания | сформированное умение | успешное и систематическое применение навыков |

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

| Оценка | Формулировка требований к степени компетенции |
|----------------------------|--|
| 2 (неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне ориентирования , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения. |
| 3 (удовлетворительно) | Знать и уметь на репродуктивном уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях. |
| 4 (хорошо) | Знать, уметь, владеть на аналитическом уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения. |
| 5 (отлично) | Знать, уметь, владеть на системном уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины. |

9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

- Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
 - возможностям организации;

- б)ценности сотрудника;
 - в)ожиданиям сотрудника;
 - г)вознаграждению за предыдущую работу.
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;
 - б)мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
 - в)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.
7. Под стимулом правильнее понимать:
- а)возможностям организации;
 - б)ценности сотрудника;
 - в)ожиданиям сотрудника;
 - г) вознаграждению за предыдущую работу.
8. Под стимулом правильнее понимать:
- а)внешний мотиватор;
 - б)внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
 - в)внутренний мотив деятельности;
 - г)внешний мотив деятельности.
9. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):
- а)Ф. Герцберг;
 - б)А. Маслоу;
 - в)В. Врум;
 - г)Ф. Тэйлор.
10. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):
- а)Э. Лоулер;
 - б)Д. Макгрегор;
 - в)В. Герчиков;
 - г)С. Адамс.

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

1. Роль материальных стимулов в усилении мотивации труда.
2. Нематериальные методы трудовой мотивации.
3. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности.

4. Классическая теория трудовой мотивации и ее развитие в условиях рынка.
5. Особенности адаптации различных категорий сотрудников.

9.1.3. Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования

1. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
2. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
3. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
4. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
5. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.

9.1.4. Примерный перечень тем для рефератов

1. Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
7. Особенности мотивации командной работы.
8. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
9. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
10. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.

9.2. 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 осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

9.3. 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 9.2.

Таблица 9.2 – 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, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки |

9.4. 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.

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

СОГЛАСОВАНО:

| Должность | Инициалы, фамилия | Подпись |
|--|-------------------|--|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова | Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a- 82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления | Е.В. Саврук | Согласовано, fa63922b-1fce-4a6a- 845d-9ce7670b004c |
| Декан ЗиВФ | И.В. Осипов | Согласовано, 126832c4-9aa6-45bd- 8e71-e9e09d25d010 |

ЭКСПЕРТЫ:

| | | |
|--------------------------|----------------|--|
| Доцент, каф. менеджмента | Т.Д. Санникова | Согласовано, 45dd00b4-614e-4630- 941d-a8650699c876 |
| Доцент, каф. менеджмента | В.Н. Жигалова | Согласовано, dec6e6e7-b4c0-4c62- 9f1f-45ed75c9d599 |

РАЗРАБОТАНО:

| | | |
|---|----------------|--|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | Е.С. Радионова | Разработано, 25a74650-e5b3-4489- a6d3-47b6b4d7004a |
|---|----------------|--|