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 УР
_____Сенченко П.В.
«22» _____02_____ 2023 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 (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Факультет: **Факультет дистанционного обучения (ФДО)**
Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **3**
Семестр: **6**
Учебный план набора 2023 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	94	94	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		3	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр	Количество
Зачет	6	
Контрольные работы	6	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 22.02.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 76843

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		
ПК-2. Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПК-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
	ПК-2.2. Умеет применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Способен применить методы мотивации и стимулирования персонала в трудовой деятельности
	ПК-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

Согласована на портале № 76843

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
		6 семестр
Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8
Контрольные работы	2	2
Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего	94	94
Проработка лекционного материала	16	16
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	46	46
Подготовка к контрольной работе	32	32
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	Контр. раб.	СРП, ч.	Сам. раб., ч	Всего часов (без промежуточной аттестации)	Формируемые компетенции
6 семестр						

Согласована на портале № 76843

1 Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала	1	2	1	7	11	ПК-2
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	1		1	7	9	ПК-2
3 Компетентность и компетенции персонала.	1		-	5	6	ПК-2
4 Классические теории трудовой мотивации	-		1	6	7	ПК-2
5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	1		-	8	9	ПК-2
6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	-		-	6	6	ПК-2
7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	-		1	5	6	ПК-2
8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности	-		1	5	6	ПК-2
9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	-		1	5	6	ПК-2
10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности	-		1	6	7	ПК-2
11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации	-		-	7	7	ПК-2
12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала	-		-	6	6	ПК-2
13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	-		-	5	5	ПК-2
14 Технология грейдинга	-		-	7	7	ПК-2
15 Система дополнительного вознаграждения персонала	-		1	4	5	ПК-2
16 Определение эффективности системы мотивации	-		-	5	5	ПК-2
Итого за семестр	4	2	8	94	108	
Итого	4	2	8	94	108	

5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	СРП, ч	Формируемые компетенции
6 семестр				

Согласована на портале № 76843

1 Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала	Мотивация и стимулирование как функция управления человеческими ресурсами. Эволюция системы мотивации. Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала.	1	1	ПК-2
	Итого	1	1	
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации	1	1	ПК-2
	Итого	1	1	
3 Компетентность и компетенции персонала.	Поведенческий подход к определению компетентности. Функциональный подход к определению компетентности. Виды компетенций в практике управления. Структура и способы разработки модели компетенций	1	0	ПК-2
	Итого	1	-	
4 Классические теории трудовой мотивации	Классические теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	
5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Теория атрибуции. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи. Методы негативной мотивации: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование.	1	0	ПК-2
	Итого	1	-	
6 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	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	
7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Управление по целям: определение, принципы. Мотивационная составляющая системы управления по целям	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	

Согласована на портале № 76843

8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности	Ценности личности в отечественных и западных исследованиях. Ценностно-мотивационная концепция Ш.Шварца. Мотивационный смысл ценностей.	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	
9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Определение и факторы удовлетворенности трудом. Вовлеченность персонала.	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	
10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности	Теории поля и их влияние на разработку эффективной мотивационной политики компании. Мотивация персонала различных организационных культур	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	
11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации	Технологические этапы аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации. Демотивирующие факторы	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	
12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала	Модель Лоренца Мейсела. Модель Д.Нортона и Р.Каплана. Модель "Пирамида эффективности"	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	
13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы.	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	
14 Технология грейдинга	Система грейдов в практике организаций. Грейдинг работников.	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	

Согласована на портале № 76843

15 Система дополнительного вознаграждения персонала	Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премиальная система компании. Социальные методы мотивации трудовой деятельности. "Системы участия". Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала.	0	1	ПК-2
	Итого	-	1	
16 Определение эффективности системы мотивации	Показатели эффективности. Критерии эффективности мотивационных мероприятий	0	0	ПК-2
	Итого	-	-	
Итого за семестр		4	8	
Итого		4	8	

5.3. Контрольные работы

Виды контрольных работ и часы на контрольные работы приведены в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Контрольные работы

№ п.п.	Виды контрольных работ	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-2
Итого за семестр		2	
Итого		2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

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

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Самостоятельная работа

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6. – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

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

Согласована на портале № 76843

1 Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала	Проработка лекционного материала	1	ПК-2	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	7		
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Проработка лекционного материала	1	ПК-2	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	7		
3 Компетентность и компетенции персонала.	Проработка лекционного материала	1	ПК-2	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	5		
4 Классические теории трудовой мотивации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	5		
5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Проработка лекционного материала	1	ПК-2	Зачёт
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	5	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	8		

Согласована на портале № 76843

6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	5		
7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	4		
8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	4		
9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	1	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	4		
10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	5		
11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	6		

Согласована на портале № 76843

12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	5		
13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	3	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	1	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	4		
14 Технология грейдинга	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	4	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	6		
15 Система дополнительного вознаграждения персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	1	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	3		
16 Определение эффективности системы мотивации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	2	ПК-2	Зачёт, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-2	Контрольная работа
	Итого	4		
Итого за семестр		82		
Итого		82		

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Согласована на портале № 76843

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-2	+	+	+	+	Зачёт, Контрольная работа, Тестирование

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 ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 279 с. Доступ из личного кабинета студента. [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) Доступ из личного кабинета студента. [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. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Методические указания по организации самостоятельной работы: Методические указания / Радионова Е. С., Афонасова М. А. - Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. – 22 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://study.tusur.ru/study/library.

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. Иное учебно-методическое обеспечение

1. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: электронный курс / Е.С. Радионова, Е. А Гайдук. – Томск ТУСУР, ФДО, 2018. (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Согласована на портале № 76843

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.

2. КонсультантПлюс: справочная правовая система (www.consultant.ru). Доступ из личного кабинета студента по ссылке https://study.tusur.ru/study/download/.

3. ЭБС «Юрайт»: виртуальный читальный зал учебников и учебных пособий от авторов из ведущих вузов России
(https://urait.ru/). Доступ из личного кабинета студента.

8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

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

Учебные аудитории для проведения занятий лабораторного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы студентов

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

Описание имеющегося оборудования:

- Веб-камера - 6 шт.;
- Наушники с микрофоном - 6 шт.;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- 7-Zip;
- Google Chrome;
- Kaspersky Endpoint Security для Windows;
- LibreOffice;
- Microsoft Windows;

8.2. 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, 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.

8.3. 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

Согласована на портале № 76843

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 Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Компетентность и компетенции персонала.	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Классические теории трудовой мотивации	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 76843

5 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Ценности как основа формирования мотивационной системы личности	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
9 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
10 Организационная культура и мотивация трудовой деятельности	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
11 Технология аудита системы мотивации и стимулирования персонала в организации	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

12 Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
14 Технология грейдинга	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
15 Система дополнительного вознаграждения персонала	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
16 Определение эффективности системы мотивации	ПК-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Контрольная работа	Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы
		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

Согласована на портале № 76843

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

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

Согласована на портале № 76843

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
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. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, разработка мотивационного профиля компании входит в функцию…
1) приобретение
2) планирование
3) сохранение
4) содержание
5) развитие
10. 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
11. На первом этапе формирования мотивации персонала…
1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства

Согласована на портале № 76843

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

12. 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
13. 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
14. 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
15. Побуждения, обеспечивающие выбор области продолжительность выполнения профессиональной деятельности – это мотивация…
    1) трудовая
    2) социальная
    3) общественная
    4) профессиональная
16. 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
17. К внутренним факторам выбора места работы относятся:
    1) социальный пакет
    2) стрессоустойчивость
    3) психологический климат в коллективе
    4) склонность к определенному темпу работы
18. Психологический климат в коллективе относится к мотивам ухода (увольнения) с работы:
    1) объективным
    2) субъективным
    3) объективно-субъективным
19. К объективным мотивам ухода (увольнения) с работы относятся:
    1) условия труда
    2) смена места жительства
    3) продолжение образования
    4) психологический климат в коллективе
20. 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

9.1.2. Перечень вопросов для зачета

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по пройденным разделам дисциплины:

Согласована на портале № 76843

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
   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

9.1.3. Примерный перечень тем и тестовых заданий на контрольные работы

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Функция управления человеческим капиталом «сохранение», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:
   1) выстраивание карьерного вектора

Согласована на портале № 76843

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
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

Согласована на портале № 76843

4) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений

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 по дисциплине.

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.

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

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены

Согласована на портале № 76843

дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.4.

Таблица 9.4 – 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.

Согласована на портале № 76843

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 1 от «25» 1 2023 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
Декан ФДО	И.П. Черкашина	Согласовано, 4580bdea-d7a1-4d22-bda1-21376d739cfc

ЭКСПЕРТЫ:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	С.В. Бочанова	Согласовано, 5aa11b86-761b-4c0a-8299-5c6566ddeb9d
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

Согласована на портале № 76843