

**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	108	108	часов
(включая промежуточную аттестацию)		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

## 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
<b>Универсальные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		
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

### 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
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	14	14
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8
Контрольные работы	2	2
<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	94	94
Проработка лекционного материала	16	16
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	46	46
Подготовка к контрольной работе	32	32
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	108	108
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	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
<b>6 семестр</b>						

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
<b>6 семестр</b>				

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	

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.Нортон 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	-	-	

15 Система дополнительного вознаграждения персонала	Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная 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
<b>6 семестр</b>			
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
<b>6 семестр</b>				

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		



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		

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

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

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](http://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

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

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

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 <b>ориентирования</b> , 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 <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> 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 <b>системном</b> 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

- Мотивация как сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием, рассматривается...
  - в биологии
  - в экономике
  - в криминалистике
- Мотивация в биологии рассматривается как...
  - 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
  - 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

- 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 продолжительности 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:

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

- 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, связанные 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

### 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

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.

## 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
---	----------------	--