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.
«13» _____12_____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**
Форма обучения: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**
Курс: **2**
Семестр: **3**
Учебный план набора 2024 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	3 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	4	4	часов
Самостоятельная работа	90	90	часов
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
Контрольные работы	2	2	часов
Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
Общая трудоемкость (включая промежуточную аттестацию)	108	108	часов
		3	з.е.

Формы промежуточной аттестации	Семестр	Количество
Зачет с оценкой	3	
Контрольные работы	3	1

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сенченко П.В.
Должность: Проректор по УР
Дата подписания: 13.12.2023
Уникальный программный ключ:
a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c

Томск

Согласована на портале № 81211

1. Общие положения

1.1. Цели дисциплины

1. Формирование комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по современным методам и приемам мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

1.2. Задачи дисциплины

1. Сформировать знания современной теории и практики мотивации трудовой деятельности персонала.
2. Сформировать чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).
3. Научить использовать основные элементы мотивационного механизма организации, в том числе – в управлении персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Индекс дисциплины: Б1.В.ДВ.01.01.

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		

Согласована на портале № 81211

ПК-6. Способен применять теории мотивации, разрабатывать политику и стратегию управления персоналом	ПК-6.1. Знает модели, методы и принципы мотивации и стимулирования труда, основы стратегического управления и разработки кадровой стратегии в организации, успешные практики реализации корпоративной кадровой стратегии и программ мотивации персонала	Знает теоретические и методологические основы мотивации и стимулирования персонала
	ПК-6.2. Умеет использовать различные приемы и методы мотивации в практике оперативного и стратегического управления персоналом, проектировать и внедрять системы мотивации персонала в организациях, оценивать экономическую и социальную эффективность мотивационных мероприятий	Способен применить методы и приемы мотивации и стимулирования персонала в трудовой деятельности
	ПК-6.3. Владеет методами построения эффективной системы мотивации персонала, навыками расчетов основных составляющих системы вознаграждения, навыками разработки стратегического плана и конкретных мероприятий по трудовой мотивации и управлению персоналом	Владеет навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; методами оценки экономической и социальной эффективности совершенствования системы мотивации и стимулирования труда

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
		3 семестр
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего	14	14
Лекционные занятия	4	4
Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8
Контрольные работы	2	2

Согласована на портале № 81211

Самостоятельная работа обучающихся, всего	90	90
Проработка лекционного материала	8	8
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	67	67
Подготовка к контрольной работе	15	15
Подготовка и сдача зачета	4	4
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
3 семестр						
1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации	1	2	1	13	17	ПК-6
2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала	1		1	14	16	ПК-6
3 Психологические особенности мотивации персонала	1		1	13	15	ПК-6
4 Формирование мотивационной системы управления персоналом	1		2	14	17	ПК-6
5 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	-		1	12	13	ПК-6
6 Система дополнительного вознаграждения персонала	-		1	12	13	ПК-6
7 Организационная культура и мотивация персонала	-		1	12	13	ПК-6
Итого за семестр	4	2	8	90	104	
Итого	4	2	8	90	104	

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
3 семестр				

Согласована на портале № 81211

1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации	Сущность мотивации персонала. Эволюция систем мотивации. Механизм мотивации. Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации. Компетентность и компетенции персонала	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	
2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала	Виды потребностей, их свойства и особенности. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей . Критерии разумности потребления	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	
3 Психологические особенности мотивации персонала	Психологические аспекты мотивационного процесса. Теории атрибуции. Неформальные теории. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Процессуальные теории мотивации. Мотивация достижения. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности,депремирование	1	1	ПК-6
	Итого	1	1	
4 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Трудовая деятельность как объект мотивации. Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг . Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала. Ценности как основа формирования мотивационной системы личности. Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников. Определение эффективности системы мотивации персонала. Сбалансированная система показателей как инструмент мотивации персонала	1	2	ПК-6
	Итого	1	2	
5 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Вознаграждение внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
6 Система дополнительного вознаграждения персонала	Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премиальная система компании. Социальная мотивация персонала. Системы участия. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
7 Организационная культура и мотивация персонала	Теории «поля» и их влияние на разработку эффективности мотивационной политики компании. Мотивация персонала различных организационных культур	0	1	ПК-6
	Итого	-	1	
Итого за семестр		4	8	
Итого		4	8	

Согласована на портале № 81211

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
3 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-6
	Итого за семестр	2	
	Итого	2	

5.4. Лабораторные занятия

Не предусмотрено учебным планом

5.5. Практические занятия (семинары)

Не предусмотрено учебным планом

5.6. Контроль самостоятельной работы (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
3 семестр				
1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	9	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	13		
2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	14		

Согласована на портале № 81211

3 Психологические особенности мотивации персонала	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	9	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	13		
4 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Проработка лекционного материала	2	ПК-6	Зачёт с оценкой
	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	14		
5 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	12		
6 Система дополнительного вознаграждения персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	10	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	2	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	12		
7 Организационная культура и мотивация персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части дисциплины	9	ПК-6	Зачёт с оценкой, Тестирование
	Подготовка к контрольной работе	3	ПК-6	Контрольная работа
	Итого	12		
Итого за семестр		90		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачет с оценкой
Итого		94		

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 учебной деятельности

Согласована на портале № 81211

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности				Формы контроля
	Лек. зан.	Конт.Раб.	СРП	Сам. раб.	
ПК-6	+	+	+	+	Зачёт с оценкой, 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. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/511009 .

7.2. Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 362 с. Доступ из личного кабинета студента. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: https://urait.ru/bcode/534059.

7.3. Учебно-методические пособия

7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Радионова, Е.С. Методы и приемы мотивации персонала: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е.С. Радионова, М.А. Афонасова – Томск : ФДО, ТУСУР, 2023. – 17 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 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. Методы и приемы мотивации персонала [Электронный ресурс]: электронный курс / Е.С. Радионова. - Томск : ФДО ТУСУР, 2023 (доступ из личного кабинета студента) .

7.5. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Согласована на портале № 81211

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. 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, Лаборатория

учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа

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

Согласована на портале № 81211

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 персонала. Эволюция систем мотивации	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
3 Психологические особенности мотивации персонала	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Формирование мотивационной системы управления персоналом	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Согласована на портале № 81211

6 Система дополнительного вознаграждения персонала	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Организационная культура и мотивация персонала	ПК-6	Зачёт с оценкой	Перечень вопросов для зачета с оценкой
		Контрольная работа	Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ
		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

Согласована на портале № 81211

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. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
   а)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;
   г) процесс стимулирования.
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:

Согласована на портале № 81211

а)побуждение к какому-либо действию;
б)наказание;
в)принуждение;
г) похвала.

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 с оценкой

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

1. Под стимулом правильнее понимать:
а) внешний мотиватор;
б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
в) внутренний мотив деятельности;
г) внешний мотив деятельности.
2. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:
а) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
в) внешние мотивы поведения работника;
г) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.
3. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:
а) тарифную ставку;
б) оклад;
в) премию;
г) сдельную расценку.
4. Сдельная оплата труда:
а) как правило, является переменной частью оплаты труда;
б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
в) включает в себя нерегулярные выплаты, такие как надбавки за сверхурочную работу или работу в выходные и праздничные дни;
г) может являться как повременной, так и переменной частью оплаты труда.
5. Повременная оплата труда:
а) является синонимом сдельной оплаты;
б) является синонимом постоянной части оплаты труда;
в) может являться как сдельной, так и переменной частью оплаты труда, но никогда –

Согласована на портале № 81211

постоянной;
г) может являться как постоянной, так и переменной частью оплаты труда.

6. Под термином «мотив» понимают:
   а) побуждение к какому-либо действию;
   б) наказание;
   в) принуждение;
   г) поощрение.
7. К системе нематериального стимулирования относятся:
   а) оплата по тарифным ставкам и должностным окладам;
   в) бесплатное питание;
   г) награждение почетной грамотой;
   д) устное моральное поощрение.
8. Под социализацией понимают:
   а) процесс изучения человеком существующих в обществе традиций, обычаев и правил этикета;
   б) процесс включения личности в общество, усвоение ею общественного опыта, культурных ценностей, социальных ролей, норм и правил поведения;
   в) процесс адаптации мигранта к новым социальным реалиям, культурным нормам и законам страны;
   г) процесс изменения мировоззренческой позиции, установок и ценностей личности в соответствии с культурой данного общества.
9. В чем заключается роль механизма социализации в обществе?
   а) сохранении культуры и передаче традиций общества;
   б) воспроизводстве общественных практик и институтов;
   в) в адаптации человека в обществе, усвоении им норм и социальных ролей;

   г) устное моральное поощрение.
10. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
    а) возможностям организации;
    б) ценности сотрудника;
    в) ожиданиям сотрудника;
    г) вознаграждению за предыдущую работу.

9.1.3. Примерный перечень вариантов (заданий) контрольных работ

1. Грейдирование – это процесс, для которого характерно:
   а) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов ;
   б) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;
   в) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;
   г) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.
2. К единовременным вознаграждениям относятся:
   а) медицинская страховая помощь;
   б)денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
   в)вознаграждение за совмещение профессий;
   г)годовое вознаграждение за выслугу лет.
3. Что входит в базовую заработную плату?
   а)тарифная часть;
   б)премии;
   в)надбавки;
   г)социальные трансферты.
4. Какие мотиваторы персонала рекомендуется применять при реализации стратегии прибыльности (сокращения издержек)?
   а)мотивация совмещения работ;

Согласована на портале № 81211

б)поощрение риска и право работника на ошибку;
в)вознаграждение за конкретные результаты;
г)система участия в прибыли.

5. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
а) возможностям организации;
б) ценности сотрудника;
в) ожиданиям сотрудника;
г) вознаграждению за предыдущую работу.
6. Кто является автором термина «управление человеческим ресурсом»
а)А.Маслоу;
б) Стейси Адамса;
в) Ф. Тейлор;
г) В.Врум.
7. Традиционные теории мотивации труда характеризует:
а)направленность в процессе формирования мотивации на учет всего комплекса мотивов;
б)необходимость применения равных условий материальной мотивации ко всем работникам;
в)разделение работников на группы, к которым должны применяться разные формы мотивации;
г) обращение внимания на иерархию человеческих потребностей, в соответствии с которой проводятся мотивационные мероприятия.
8. При адаптации персонала к возможным изменениям в работе предприятия на стадии стабилизации кадровая служба применяет:
а)систему переговоров и соглашений для убеждения персонала в необходимости перемен;
б)привлечение работников к реализации конкретного инновационного проекта;
в)меры явного и скрытого воздействия;
г)полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации.
9. Главным мотивационным фактором для работника является:
а)заработная плата;
б)работа в команде;
в)социальные гарантии;
г)комфортные условия работы.
10. Способ осуществления управленческих воздействий на персонал для достижения организационных целей называется
а)мотивом;
б)интересом;
в)стимулом;
г)методом управления.

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:

Согласована на портале № 81211

– 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.

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:

Согласована на портале № 81211

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 № 81211

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента
протокол № 11 от «23» 11 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
Начальник учебного управления	И.А. Лариошина	Согласовано, c3195437-a02f-4972-a7c6-ab6ee1f21e73

ЭКСПЕРТЫ:

Профессор, каф. менеджмента	М.А. Афонасова	Согласовано, b62b44b3-4a58-4b2a-82c7-683ac1767431
Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	Согласовано, 45dd00b4-614e-4630-941d-a8650699c876

РАЗРАБОТАНО:

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

Согласована на портале № 81211