МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ СИСТЕМ
УПРАВЛЕНИЯ И РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ»
(ТУСУР)

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебной работе

Документ подписан электронной подписью
Сертификат: a1119608-cdff-4455-b54e-5235117c185c
Владелец: Сенченко Павел Васильевич
Действителен: с 17.09.2019 по 16.09.2024

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: **очная**
Факультет: **ЭФ, Экономический факультет**
Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**
Курс: **3**
Семестр: **5**
Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
1	Лекции	28	28	часов
2	Практические занятия	28	28	часов
3	Всего аудиторных занятий	56	56	часов
4	Самостоятельная работа	52	52	часов
5	Всего (без экзамена)	108	108	часов
6	Общая трудоемкость	108	108	часов
		3.0	3.0	З.Е.

Зачёт: 5 семестр

Томск

Согласована на портале № 49599

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

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа дисциплины составлена с учетом требований федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного 14.12.2015 года, рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента «___» _____ 20__ года, протокол №_____.

Разработчик:

старший преподаватель кафедры менеджмента _____ Е. С. Радионова

Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Рабочая программа дисциплины согласована с факультетом и выпускающей кафедрой:

Декан ЭФ _____ А. В. Богомолова

Заведующий выпускающей каф. Менеджмента _____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента _____ Т. Д. Санникова

Доцент кафедры менеджмента _____ В. Н. Жигалова

Согласована на портале № 49599

1. Цели и задачи дисциплины

1.1. Цели дисциплины

ознакомление студентов с основами системы мотивации и стимулирования персонала, социализации, профориентации и профессионализации персонала.

1.2. Задачи дисциплины

– обеспечить у обучаемых понимание теоретических основ социализации, профориентации и профессионализации персонала;

– раскрыть содержание принципов формирования системы трудовой адаптации персонала;

– сформировать у слушателей чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда);

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

–

–

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (Б1.В.2.12) относится к блоку 1 (вариативная часть).

Предшествующими дисциплинами, формирующими начальные знания, являются: Менеджмент, Регламентация и нормирование труда, Экономика и социология труда.

Последующими дисциплинами являются: Оплата труда персонала, Управление человеческими ресурсами.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

– ПК-4 знанием основ социализации, профориентации и профессионализации персонала, принципов формирования системы трудовой адаптации персонала, разработки и внедрения программ трудовой адаптации и умение применять их на практике;

– ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

– **знать** теоретические основы социализации, профориентации и профессионализации персонала; принципы формирования системы трудовой адаптации персонала; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; порядок применения дисциплинарных взысканий.

– **уметь** внедрять программы трудовой адаптации и уметь применять их на практике; применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации; разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации.

– **владеть** навыками разработки программы трудовой адаптации; владение навыками оформления результатов(документы о поощрениях и взысканиях); навыками контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3.0 зачетных единицы и представлена в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр

Согласована на портале № 49599

Аудиторные занятия (всего)	56	56
Лекции	28	28
Практические занятия	28	28
Самостоятельная работа (всего)	52	52
Проработка лекционного материала	24	24
Подготовка к практическим занятиям, семинарам	28	28
Всего (без экзамена)	108	108
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	3.0	3.0

5. Содержание дисциплины

5.1. Разделы дисциплины и виды занятий

Разделы дисциплины и виды занятий приведены в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы дисциплины и виды занятий

Названия разделов дисциплины	Лек., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
5 семестр					
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	4	5	11	20	ПК-4, ПК-8
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	4	4	5	13	ПК-4, ПК-8
3 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	4	2	10	16	ПК-4, ПК-8
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	4	2	5	11	ПК-4, ПК-8
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	4	4	8	16	ПК-4, ПК-8
6 Классические теориии трудовой мотивации	4	4	3	11	ПК-4, ПК-8
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	2	2	4	8	ПК-4, ПК-8
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	2	5	6	13	ПК-4, ПК-8
Итого за семестр	28	28	52	108	
Итого	28	28	52	108	

5.2. Содержание разделов дисциплины (по лекциям)

Содержание разделов дисциплин (по лекциям) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (по лекциям)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (по лекциям)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			

Согласована на портале № 49599

1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Понятие и сущность мотивации и стимулированияперсонала. Виды и этапы социализации.Организационная социализация.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
3 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.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Управление по целям: определение, принципы. Мотивационная составляющая системы управления по целям организации.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Определение и факторы удовлетворенности трудом. Вовлеченность персонала.Порядок применения дисциплинарных взысканий.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
6 Классические теориии трудовой мотивации	Классические теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Принцип формирования системы трудовой адаптации персонала.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Теории атрибуции. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала.Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи. Методы негативной мотивации: наказания, штрафы,понижение в должности, депремирование.	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.Технология грейдинга. Система дополнительного вознаграждения персонала. Определение эффективности системы мотивации.	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
Итого за семестр		28	

5.3. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечивающими (предыдущими) и обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами представлены в таблице 5.3.

Согласована на портале № 49599

Таблица 5.3 – Разделы дисциплины и междисциплинарные связи

Наименование дисциплин	№ разделов данной дисциплины, для которых необходимо изучение обеспечивающих и обеспечиваемых дисциплин							
	1	2	3	4	5	6	7	8
Предшествующие дисциплины								
1 Менеджмент	+	+						
2 Регламентация и нормирование труда				+	+	+	+	
3 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Оплата труда персонала			+				+	+
2 Управление человеческими ресурсами	+					+	+	+

5.4. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий представлено в таблице 5.4.

Таблица 5.4 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Компетенции	Виды занятий			Формы контроля
	Лек.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Зачёт, Тест, Реферат
ПК-8	+	+	+	Контрольная работа, Домашнее задание, Зачёт, Тест, Реферат

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов	Наименование практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
5 семестр			
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. Виды и этапы социализации.Организационная социализация	5	ПК-4, ПК-8
	Итого	5	
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул.Деньги как средство мотивации.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
3 Эволюция моделей трудовой активности,	Эволюция трудовой активности как составляющей социальных отношений. Че-	2	ПК-4, ПК-8

Согласована на портале № 49599

дауншифтинг	ловек в современной системе трудовых отношений. Дауншифтинг как стратегия управления своей трудовой активностью.		
	Итого	2	
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Управление по целям: определение, принципы. Мотивационная составляющая системы управления по целям организации.	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Определение и факторы удовлетворенности трудом Вовлеченность персонала.Порядок применения дисциплинарных взысканий.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
6 Классические теориии трудовой мотивации	Классические теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Принцип формирования системы трудовой адаптации персонала.	4	ПК-4, ПК-8
	Итого	4	
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Теории атрибуции. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Мотивация достижения и мотивация избегания неудачи. Методы негативной мотивации: наказания, штрафы,понижение в должности, депремирование.	2	ПК-4, ПК-8
	Итого	2	
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала. Технология грейдинга. Система дополнительного вознаграждения персонала. Определение эффективности системы мотивации.	5	ПК-4, ПК-8
	Итого	5	
Итого за семестр		28	

9. Самостоятельная работа

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

Таблица 9.1 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
5 семестр				
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	8	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	11		

Согласована на портале № 49599

2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	5		
3 Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Реферат, Тест
	Проработка лекционного материала	6		
	Итого	10		
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Тест
	Проработка лекционного материала	3		
	Итого	5		
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Реферат, Тест
	Проработка лекционного материала	4		
	Итого	8		
6 Классические теориии трудовой мотивации	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Тест
	Проработка лекционного материала	1		
	Итого	3		
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	2	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	4		
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Подготовка к практическим занятиям, семинарам	4	ПК-4, ПК-8	Домашнее задание, Зачёт, Контрольная работа, Реферат, Тест
	Проработка лекционного материала	2		
	Итого	6		
Итого за семестр		52		
Итого		52		

Согласована на портале № 49599

10. Курсовой проект / курсовая работа

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

11.1. Балльные оценки для элементов контроля

Таблица 11.1 – Балльные оценки для элементов контроля

Элементы учебной деятельности	Максимальный балл на 1-ую КТ с начала семестра	Максимальный балл за период между 1КТ и 2КТ	Максимальный балл за период между 2КТ и на конец семестра	Всего за семестр
5 семестр				
Домашнее задание	6	6	6	18
Контрольная работа	6	8	10	24
Реферат	8	10	10	28
Тест	10	10	10	30
Итого максимум за период	30	34	36	100
Нарастающим итогом	30	64	100	100

11.2. Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Пересчет баллов в оценки за контрольные точки представлен в таблице 11.2.

Таблица 11.2 – Пересчет баллов в оценки за контрольные точки

Баллы на дату контрольной точки	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату КТ	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату КТ	4
От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату КТ	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату КТ	2

11.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 11.3.

Таблица 11.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка (ГОС)	Итоговая сумма баллов, учитывает успешно сданный экзамен	Оценка (ECTS)
5 (отлично) (зачтено)	90 - 100	A (отлично)
4 (хорошо) (зачтено)	85 - 89	B (очень хорошо)
	75 - 84	C (хорошо)
	70 - 74	D (удовлетворительно)
3 (удовлетворительно) (зачтено)	65 - 69	
	60 - 64	E (посредственно)
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и прак-

Согласована на портале № 49599

тика [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — М. : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/F0C5A3D8-E101-46AB-8CB6-EB1BB742A84F/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika#page/1 (дата обращения: 03.12.2020).

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1 (дата обращения: 03.12.2020).

12.2. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Режим доступа: https://biblio-online.ru/viewer/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti#page/1 (дата обращения: 03.12.2020).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Методические указания к практическим занятиям и организации самостоятельной работы / Е. А. Гайдук, Е. С. Радионова - 2018. 9 с. — Режим доступа: https://edu.tusur.ru/publications/8200 (дата обращения: 03.12.2020).

12.3.2. Учебно-методические пособия для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Учебно-методические материалы для самостоятельной и аудиторной работы обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

Для лиц с нарушениями зрения:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме увеличенным шрифтом.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в форме электронного документа;
– в печатной форме.

12.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. IEEE Xplore http://www.ieeexplore.ieee.org
2. Официальный сайт Минфина РФ http: //www.minfin.ru
3. Официальный сайт Госкомстата РФ http: //www.gks.ru
4. Консультант Плюс http://www.consultant.ru
5. Дополнительно к профессиональным базам данных рекомендуется использовать информационные, справочные и нормативные базы данных https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh

13. Материально-техническое обеспечение дисциплины и требуемое программное обеспечение

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

13.1.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, те-

Согласована на портале № 49599

кущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с количеством посадочных мест не менее 22-24, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

13.1.2. Материально-техническое и программное обеспечение для практических занятий

Учебная аудитория

учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации

634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 501 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Проектор MS506;
- ПЭВМ C14 (Intel Core i3 2 Гб, Windows7);
- Экран на электро-приводе;
- Магнитно-маркерная доска;
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Mozilla Firefox
- OpenOffice
- Консультант Плюс

13.1.3. Материально-техническое и программное обеспечение для самостоятельной работы

Для самостоятельной работы используются учебные аудитории (компьютерные классы), расположенные по адресам:

- 634050, Томская область, г. Томск, Ленина проспект, д. 40, 233 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 201 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 207 ауд.

Состав оборудования:

- учебная мебель;
- компьютеры класса не ниже ПЭВМ INTEL Celeron D336 2.8ГГц. - 5 шт.;
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.

Перечень программного обеспечения:

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

13.2. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Освоение дисциплины лицами с ограниченными возможностями здоровья и инвалидами осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся

Согласована на портале № 49599

с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями зрениями** предусмотрено использование в лекционных и учебных аудиториях возможности просмотра удаленных объектов (например, текста на доске или слайда на экране) при помощи видеоувеличителей для комфортного просмотра.

При занятиях с обучающимися **с нарушениями опорно-двигательного аппарата** используются альтернативные устройства ввода информации и другие технические средства приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы обучения для людей с инвалидностью.

14. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

14.1. Содержание оценочных материалов и методические рекомендации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы в составе:

14.1.1. Тестовые задания

1.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 – 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;

Согласована на портале № 49599

Г) поощрение.

7.К системе нематериального стимулирования относятся:
А) Оплата по тарифным ставкам и должностным окладам;
Б) Премии и вознаграждения;
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.Роль механизма социализации в обществе заключается в:
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.

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

11.Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в стремлении к власти;
г) в стремлении к независимости.

12. Кто является автором термина «управление человеческим ресурсом»
А) А.Маслоу;
Б) Стейси Адамса;
В) Ф. Тейлор.

13.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

14. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:
А) тарифную ставку;
Б) процент;
В) премию;
Г) сдельную расценку

Согласована на портале № 49599

15. Трудовая адаптация - это:

А) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

Б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

В) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе.

16. 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.

17. 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.

18. Грейд – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;

Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;

В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);

Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

19. 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.

20. Социально-психологическая адаптация:

А) адаптация к трудовой деятельности на уровне физического состояния работника, результатом чего становятся меньшее утомление, приспособление к высоким физическим нагрузкам и т. п.;

Б) полное и успешное овладение новой профессией, т. е. привыкание, приспособление к содержанию и характеру труда, его условиям и организации;

В) адаптация к ближайшему социальному окружению в коллективе, к традициям и неписаным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе

Согласована на портале № 49599

14.1.2. Зачёт

1.Мотивация как движущая сила человеческого поведения.

2. Мотивационное поведение личности работника и ее связь с трудовой деятельностью.

3. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности.

4. Структура трудовой мотивации работников.

5.Потребности и интересы в системе мотивации труда.

6.Ценности и ценностные ориентации как важнейший элемент трудовой мотивации.

7.Классическая теория трудовой мотивации и ее развитие в условиях рынка.

8.Психологические теории мотивации труда работников.

9.Содержательные теории трудовой мотивации.

10.Процессуальные теории мотивации труда работников на производстве.

11.Качество трудовой жизни работников и трудовая мотивация.

12.Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников.

13.Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.

14.Роль материальных стимулов в усилении мотивации труда.

15.Нематериальные методы трудовой мотивации.

16.Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией работников.

17.Мотивация коллектива при организации нововведений

18.Соотношение партисипативного управления и мотивации труда сотрудников.
Социализация, профориентация и профессионализация персонала.
19. Система трудовой адаптации в организациях.
20. Разработка и внедрение программ трудовой адаптации персонала.
21. Формы и технологии наставничества.
22. Особенности адаптации различных категорий сотрудников.
23. Показатели и оценка результатов адаптации персонала.

14.1.3. Темы рефератов

1.Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
7. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
8. Особенности мотивации командной работы.

Согласована на портале № 49599

9. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
10. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
11. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.
12. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
13. Административные методы стимулирования труда: оценка мотивационных возможностей
и ограничений.
14. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
15. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.
16. Методические проблемы определения экономической эффективности систем мотивации
и стимулирования труда.
17. Методические аспекты определения социальной эффективности систем мотивации
и стимулирования труда
18.Социализация, профориентация и профессионализация персонала.
19. Разработка и внедрение программ трудовой адаптации.
20. Системы трудовой адаптации российских компаний.
21. Оценка результатов адаптации персонала.

14.1.4. Темы домашних заданий

1.Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.

2.Структура и функции мотива труда.

3.Сущность и классификация потребностей человека.

4.Сущность и классификация благ.

5.Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».

6.Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.

7.Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.

8.Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».

9.Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».

10.Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в" рамках развития теории управления персоналом.

11.Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.

12.Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.

13.Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнандзе, Д.А. Аширов.

14.Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.

15.Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.

Согласована на портале № 49599

16.Комплексные исследования мотивации персонала: методика модальной (базовой) типологии НИИ труда, исследование соотношения внутренней и внешней мотивации по К. Замфир, методика ВЦИОМ для выявления мотивов труда и отношения к труду.

17.Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».

18.Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.

19.Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.

20.Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции

21.Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.

22. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.

23.Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.

24.Классификация форм и систем заработной платы.

25.Основные направления государственного регулирования заработной платы

14.1.5. Темы контрольных работ

1.Тенденции изменения культуры труда на российских предприятиях.

2.«Школа научного управления» как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.

3.Эволюция мотивационных концепций.

4.Возможности применения партисипативного управления в современных социально-экономических условиях.

5.Социальная ответственность как мотивационный ресурс организации.

6.Сравнительный анализ систем оплаты труда.

7.Мотивация в предпринимательской деятельности.

8.Связь корпоративной культуры и мотивации труда.9.Качество жизни персонала как фактор мотивации трудовой деятельности.

9.Значение социального партнерства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.

10.Методы управления мотивацией и их сравнительный анализ.

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

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 14.

Таблица 14 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные	Преимущественно дистанционными методами

Согласована на портале № 49599

двигательного аппарата	самостоятельные работы, вопросы к зачету	
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами исходя из состояния обучающегося на момент проверки

14.3. Методические рекомендации по оценочным материалам для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусматривается доступная форма предоставления заданий оценочных средств, а именно:

- в печатной форме;
- в печатной форме с увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа;
- методом чтения ассистентом задания вслух;
- предоставление задания с использованием сурдоперевода.

Лицам с ограниченными возможностями здоровья и инвалидам увеличивается время на подготовку ответов на контрольные вопросы. Для таких обучающихся предусматривается доступная форма предоставления ответов на задания, а именно:

- письменно на бумаге;
- набор ответов на компьютере;
- набор ответов с использованием услуг ассистента;
- представление ответов устно.

Процедура оценивания результатов обучения лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

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 № 49599