

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: Семенов 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

## 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

## 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

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 теории 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			

1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.	Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. 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 теории 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.

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
<b>Предшествующие дисциплины</b>								
1 Менеджмент	+	+						
2 Регламентация и нормирование труда				+	+	+	+	
3 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+	+	+
<b>Последующие дисциплины</b>								
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
<b>5 семестр</b>			
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

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 теории 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		

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 теории 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		



## 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
$\geq 90\%$ 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)
65 - 69		
3 (удовлетворительно) (зачтено)	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-

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. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляр. — 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. Родионова - 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-

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 С14 (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

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 видеовеличителей 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;

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

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 неписанным 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 неписанным нормам коллектива, к стилю работы руководителей, к особенностям межличностных отношений, сложившихся в коллективе

### **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.

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. Узнадзе, 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.



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

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.