

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: **заочная (в том числе с применением дистанционных образовательных технологий)**

Факультет: **ФДО, Факультет дистанционного обучения**

Кафедра: **Менеджмента, Кафедра менеджмента**

Курс: **3**

Семестр: **6**

Учебный план набора 2020 года

Распределение рабочего времени

№	Виды учебной деятельности	6 семестр	Всего	Единицы
1	Самостоятельная работа под руководством преподавателя	8	8	часов
2	Часы на контрольные работы	2	2	часов
3	Самостоятельная работа	94	94	часов
4	Всего (без экзамена)	104	104	часов
5	Подготовка и сдача зачета	4	4	часов
6	Общая трудоемкость	108	108	часов
			3.0	3.Е.

Контрольные работы: 6 семестр - 1

Зачёт: 6 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 ФДО

_____ И. П. Черкашина

Заведующий выпускающей каф.
Менеджмента

_____ М. А. Афонасова

Эксперты:

Доцент кафедры менеджмента

_____ Т. Д. Санникова

Доцент кафедры менеджмента

_____ В. Н. Жигалова

Старший преподаватель кафедры
технологий электронного обучения
(ТЭО)

_____ А. В. Гураков

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 ресурсами, 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
		6 семестр

Контактная работа (всего)	8	8
Самостоятельная работа под руководством преподавателя (СРП)	8	8
Часы на контрольные работы (всего)	2	2
Самостоятельная работа (всего)	94	94
Подготовка к контрольным работам	49	49
Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	45	45
Всего (без экзамена)	104	104
Подготовка и сдача зачета	4	4
Общая трудоемкость, ч	108	108
Зачетные Единицы	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	СРП, ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
6 семестр				
1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала	1	13	14	ПК-4, ПК-8
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	1	12	13	ПК-4, ПК-8
3 Классические теории мотивации	1	14	15	ПК-4, ПК-8
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	1	13	14	ПК-4, ПК-8
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	1	10	11	ПК-4, ПК-8
6 Эволюцию моделей трудовой активности, дауншифтинг	1	10	11	ПК-4, ПК-8
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	1	12	13	ПК-4, ПК-8
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	1	10	11	ПК-4, ПК-8
Итого за семестр	8	94	104	
Итого	8	94	104	

5.2. Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя) приведено в таблице 5.2.

Таблица 5.2 – Содержание разделов дисциплин (самостоятельная работа под руководством преподавателя)

Названия разделов	Содержание разделов дисциплины (самостоятельная работа под руководством преподавателя)	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала	Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала. Виды и этапы социализации. Организационная социализация.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
3 Классические теории мотивации	Теории мотивации: содержательные и процессуальные	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Управление по целям: определение, принципы. Мотивационная составляющая системы управления по целям организации.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Определение и факторы удовлетворенности трудом. Вовлеченность персонала. Порядок применения дисциплинарных взысканий.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
6 Эволюцию моделей трудовой активности, дауншифтинг	Эволюция трудовой активности. Человек в современной системе трудовых отношений	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
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.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала. Технология грейдинга. Система дополнительного вознаграждения персонала. Определение эффективности системы мотивации.	1	ПК-4, ПК-8
	Итого	1	

Итого за семестр		8	
------------------	--	---	--

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
Предшествующие дисциплины								
1 Менеджмент	+	+						
2 Регламентация и нормирование труда				+	+	+	+	
3 Экономика и социология труда	+	+	+	+	+	+	+	+
Последующие дисциплины								
1 Оплата труда персонала			+				+	+
2 Управление ресурсами	+	+	+					
3 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
	СРП	Сам. раб.	
ПК-4	+	+	Контрольная работа, Зачёт, Тест
ПК-8	+	+	Контрольная работа, Зачёт, Тест

6. Интерактивные методы и формы организации обучения

Не предусмотрено РУП.

7. Лабораторные работы

Не предусмотрено РУП.

8. Часы на контрольные работы

Часы на контрольные работы приведены в таблице 8.1.

Таблица 8.1 – Часы на контрольные работы

№	Вид контрольной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции
6 семестр			
1	Контрольная работа с автоматизированной проверкой	2	ПК-4, ПК-8

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
6 семестр				
1 Понятия и сущность мотивации и стимулирования персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	13		
2 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	12		
3 Классические теории мотивации	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	7	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	14		
4 Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	7		
	Итого	13		
5 Удовлетворенность трудом и вовлеченность — факторы успешной мотивации работников	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	4	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	6		
	Итого	10		
6 Эволюцию моделей трудовой активности, дауншифтинг	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	5		
	Итого	10		
7 Психологические особенности мотивации трудовой деятельности	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	6	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	6		

	Итого	12		
8 Формирование мотивационной системы управления персоналом	Самостоятельное изучение тем (вопросов) теоретической части курса	5	ПК-4, ПК-8	Зачёт, Контрольная работа, Тест
	Подготовка к контрольным работам	5		
	Итого	10		
	Выполнение контрольной работы	2	ПК-4, ПК-8	Контрольная работа
Итого за семестр		94		
	Подготовка и сдача зачета	4		Зачёт
Итого		98		

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

Не предусмотрено РУП.

11. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

Рейтинговая система не используется.

12. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

12.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 279 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433362> (дата обращения: 17.02.2022).

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). — Доступ из личного кабинета студента — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171> (дата обращения: 17.02.2022).

12.3. Учебно-методические пособия

12.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

1. Радионова Е. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : электронный курс / Е.С. Радионова, Е. А Гайдук. – Томск ТУСУР, ФДО, 2018. Доступ из личного кабинета студента.

2. Радионова, Е.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания по организации самостоятельной работы для студентов заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, обучающихся с применением дистанционных образовательных технологий / Е. С. Радионова, М. А. Афонасова. – Томск : ФДО, ТУСУР, 2018. Доступ из личного кабинета студента. — Режим доступа: <https://study.tusur.ru/study/library/> (дата обращения: 17.02.2022).

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. www.consultant.ru (доступ из личного кабинета студента по ссылке <https://study.tusur.ru/study/download/>)
2. ЭБС «Юрайт»: <https://urait.ru/> (доступ из личного кабинета студента)
3. 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 дисциплины

Кабинет для самостоятельной работы студентов
учебная аудитория для проведения занятий лабораторного типа, помещение для проведения групповых и индивидуальных консультаций, помещение для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, помещение для самостоятельной работы

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

Описание имеющегося оборудования:

- Коммутатор MicroTeak;
- Компьютер PENTIUM D 945 (3 шт.);
- Компьютер GELERON D 331 (2 шт.);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome
- Kaspersky Endpoint Security 10 для Windows (с возможностью удаленного доступа)
- Microsoft Windows (с возможностью удаленного доступа)
- OpenOffice (с возможностью удаленного доступа)

13.1.2. 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, 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 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. Мотивация как сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием, рассматривается...

- 1) в биологии
- 2) в экономике
- 3) в криминалистике

2. Мотивация в биологии рассматривается как...

- 1) сугубо индивидуальный, внутренний процесс возникновения, формирования и осуществления действия, связанного с целеполаганием
- 2) состояние организма, часто эмоционально окрашенное, работающее на различных уровнях нервной системы
- 3) процесс стимулирования субъекта или целой группы к определенной деятельности, связанной с целями организации

3. Понятие мотивации как взаимодействия личностного фактора, мотива и ситуационного фактора, которые соотносятся между собой посредством механизма когнитивных умозаключений, предложил...

- 1) Х.Хекхаузен
- 2) А.Я.Кибанов
- 3) В.Г.Леонтьев
- 4) А. Шопенгауэр

4. Х.Хекхаузен понимал под мотивом...

- 1) комплекс внутренних и внешних факторов, которые определяют поведение человека

2) стремление человека удовлетворить свои актуальные потребности с помощью трудовой деятельности

3) совокупность потребностей, влечений, побуждений, стремлений, связанных с социально ориентированной целью

5. Актуальный мотив – это мотив, ...

- 1) имеющий прямое отношение к потребности
- 2) зависящий от индивидуальных особенностей человека
- 3) являющийся следствием когнитивного умозаключения
- 4) наиболее связанный с возможностью достижения цели

6. Й.Хентце и Й.Метцнер считали, что мотивация – это...

- 1) повышенная готовность индивидуума к достижению определенных целей
- 2) комплекс побудительных причин, заставляющих человека заниматься трудом
- 3) внешнее или внутреннее побуждение экономического субъекта к деятельности

7. Понятие мотивации как процесса сознательного выбора человеком типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов, предложил...

- 1) Е.П.Ильин
- 2) А.Я.Кибанов
- 3) А.П.Егоршин
- 4) Е.А.Родионова

8. Активное состояние личности, ориентированное на результат, удовлетворение потребностей, достижение определенных целей – это...

- 1) мотивация
- 2) диспозиция
- 3) самоуправление
- 4) стимулирование

9. Заполните пропуск:

Мотивация – это иерархическая совокупность _____ человека, вытекающих из его потребностей.

10. Характеристика мотивации «направление усилий» определяется...

- 1) иерархией мотивов сотрудника
- 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
- 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

11. Характеристика мотивации «уровень усилий» определяется...

- 1) иерархией мотивов сотрудника
- 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
- 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

12. Характеристика мотивации «устойчивость усилий» определяется...

- 1) иерархией мотивов сотрудника
- 2) количеством усилий, затрачиваемых сотрудником при выполнении трудовой деятельности
- 3) количеством времени, которое сотрудник готов потратить на трудовую деятельность

13. Побуждения, обеспечивающие выбор области продолжительность выполнения профес-

сиональной деятельности – это мотивация...

- 1) трудовая
- 2) социальная
- 3) общественная
- 4) профессиональная

14. К внешним факторам выбора места работы относятся:

- 1) график работы
- 2) уровень образования
- 3) мера ответственности
- 4) возможность карьерного роста
- 5) система поощрений и наказаний

15. К внутренним факторам выбора места работы относятся:

- 1) социальный пакет
- 2) стрессоустойчивость
- 3) психологический климат в коллективе
- 4) склонность к определенному темпу работы

16. Психологический климат в коллективе относится к мотивам ухода (увольнения) с работы:

- 1) объективным
- 2) субъективным
- 3) объективно-субъективным

17. К объективным мотивам ухода (увольнения) с работы относятся:

- 1) условия труда
- 2) смена места жительства
- 3) продолжение образования
- 4) психологический климат в коллективе

18. Потребностно-деятельностная позиция рассматривает мотивацию как...

- 1) создание и поддержание условий, которые способствуют регулированию трудовых отношений сотрудника и компании
- 2) соотношение комплекса мотивов сотрудников и стимула, формирующихся в процессе трудовой деятельности
- 3) отношение к трудовой деятельности и организации, в которой сотрудник готов работать

19. На первом этапе формирования мотивации персонала...

- 1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
- 2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
- 3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
- 4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния

20. На третьем этапе формирования мотивации персонала...

- 1) формируется мотив, т.е. направленность деятельности
- 2) с учетом ценностной структуры личности определяются цели и средства потребностного состояния
- 3) определяется мотивация как комплекс мотивов для реализации какой-либо деятельности
- 4) потребности человека определяются как источник активности и побудительная сила к деятельности по реализации потребностного состояния

14.1.2. Зачёт

Приведены примеры типовых заданий из банка контрольных тестов, составленных по прой-

денным разделам дисциплины:

1. Термин «персонал» означает, что работник является...

- 1) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности
- 2) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства
- 3) главной производительной силой общества
- 4) экономически активным субъектом

2. Термин «кадры» означает, что работник является...

- 1) экономически активным субъектом
- 2) главной производительной силой общества
- 3) носителем рабочей силы как одного из ресурсов производства
- 4) собственником своей рабочей силы, активным субъектом деятельности

3. Ресурсный подход к персоналу предусматривает:

- 1) обезличенное отношение к сотрудникам
- 2) определение цены человеческих ресурсов для компании
- 3) отсутствие конкурентных отношений между ресурсами компании

4. Процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для формулирования и достижения целей организации – это...

- 1) стимулирование
- 2) регулирование
- 3) координация
- 4) управление

5. Процесс побуждения людей для достижения целей организации – это функция...

- 1) планирования
- 2) организации
- 3) мотивации
- 4) контроля

6. Основной задачей мотивации при системном подходе к управлению человеческими ресурсами является...

- 1) согласование целей компании и целей сотрудников
- 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
- 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

7. Основной задачей мотивации при процессном подходе к управлению человеческими ресурсами является...

- 1) согласование целей компании и целей сотрудников
- 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
- 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

8. Основной задачей мотивации при клиенториентированном подходе к управлению человеческими ресурсами является...

- 1) согласование целей компании и целей сотрудников
- 2) формирование лояльности и вовлеченности сотрудников
- 3) поддержание человеческих ресурсов в «рабочем состоянии»

9. Решение вопросов мотивации и стимулирования в зависимости от конкретных проблемных моментов осуществляется при подходе к управлению:

- 1) системном
- 2) процессном

- 3) ситуационном
- 4) функциональном

10. Выберите традиционные функции управления человеческими ресурсами:

- 1) анализ, проектирование рабочих процессов
- 2) регулирование этических отношений
- 3) обучение и развитие персонала
- 4) управление дисциплиной

11. Выберите функции управления персоналом, выделенные В.И.Герчиковым:

- 1) организация труда
- 2) планирование карьеры
- 3) формирование кадрового состава
- 4) анализ, проектирование рабочих процессов

12. В каких принципах управления А.Файоль выделил функцию мотивации?

- 1) разделение труда
- 2) инициатива
- 3) иерархия
- 4) порядок

13. Выберите функции управления человеческим капиталом, которые выделял Як Фитц-енц:

- 1) регулирование
- 2) приобретение
- 3) планирование
- 4) содержание
- 5) адаптация

14. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, разработка мотивационного профиля компании входит в функцию...

- 1) приобретение
- 2) планирование
- 3) сохранение
- 4) содержание
- 5) развитие

15. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, согласование мотивационных профилей компании и работника предусматривает функция...

- 1) приобретение
- 2) планирование
- 3) сохранение
- 4) содержание
- 5) развитие

16. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, выстраивание карьерного вектора входит в функцию...

- 1) приобретение
- 2) планирование
- 3) сохранение
- 4) содержание
- 5) развитие

17. Согласно структуре функций, предложенных Я.Фитц-енцем, выстраивание адресной системы мотивации персонала входит в функцию...

- 1) приобретение
- 2) планирование
- 3) сохранение

- 4) содержание
- 5) развитие

18. Функция управления человеческим капиталом «планирование», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:

- 1) выстраивание карьерного вектора
- 2) разработку мотивационного профиля компании
- 3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
- 4) согласование мотивационных профилей компании и работника

19. Функция управления человеческим капиталом «приобретение», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:

- 1) выстраивание карьерного вектора
- 2) разработку мотивационного профиля компании
- 3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
- 4) согласование мотивационных профилей компании и работника

20. Функция управления человеческим капиталом «развитие», предложенная Я.Фитц-енцем, включает:

- 1) выстраивание карьерного вектора
- 2) разработку мотивационного профиля компании
- 3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
- 4) согласование мотивационных профилей компании и работника

14.1.3. Темы контрольных работ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

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

- 1) выстраивание карьерного вектора
- 2) разработку мотивационного профиля компании
- 3) выстраивание адресной системы мотивации персонала
- 4) согласование мотивационных профилей компании и работника

2. Реакция сотрудников на варианты стимулирования изучалась на этапе эволюции систем мотивации...

- 1) социальном
- 2) реактивном
- 3) результативном
- 4) исследовательском

3. Духовные потребности сотрудников и коллективные методы труда изучались на этапе эволюции систем мотивации...

- 1) социальном
- 2) реактивном
- 3) результативном
- 4) исследовательском

4. Направление «социальная инженерия» разрабатывалось ...

- 1) А.К.Гастевым
- 2) Ф.У.Тейлором
- 3) в рамках Хоторнских экспериментов
- 4) Школой подготовки менеджеров в Японии

5. Варианты стимулирования ориентируются на стиль лидерства, принятый в компании, на этапе эволюции систем мотивации...

- 1) исследовательском

- 2) результативном
- 3) управленческом
- 4) стратегическом

6. Разработка «программ обогащения труда», формирование проектных команд характерны для этапа эволюции систем мотивации...

- 1) самоактуализационного
- 2) результативного
- 3) управленческого
- 4) стратегического

7. Разработка антистрессовых программ, связанные с потерей рабочих мест, компенсационной политики характерны для этапа эволюции систем мотивации...

- 1) самоактуализационного
- 2) результативного
- 3) управленческого
- 4) стратегического

8. Согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников характерно для этапа эволюции систем мотивации...

- 1) самоактуализационного
- 2) результативного
- 3) управленческого
- 4) стратегического

9. Для реактивного этапа эволюции систем мотивации характерно...

- 1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
- 2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
- 3) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений
- 4) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе

10. Для социального этапа эволюции систем мотивации характерно...

- 1) соизмерение вариантов стимулирования с интенсивностью работы сотрудников и размером оплаты
- 2) согласование целей и ценностей компании и ценностной структуры сотрудников
- 3) внимание к созданию и поддержанию благоприятного психологического климата в коллективе
- 4) внимание к инструментам вовлечения работника в процесс принятия решений

14.1.4. Методические рекомендации

Учебный материал излагается в форме, предполагающей самостоятельное мышление студентов, самообразование. При этом самостоятельная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Начать изучение дисциплины необходимо со знакомства с рабочей программой, списком учебно-методического и программного обеспечения. Самостоятельная работа студента включает работу с учебными материалами, выполнение контрольных мероприятий, предусмотренных учебным планом.

В процессе изучения дисциплины для лучшего освоения материала необходимо регулярно обращаться к рекомендуемой литературе и источникам, указанным в учебных материалах; пользоваться через кабинет студента на сайте Университета образовательными ресурсами электронно-библиотечной системы, а также общедоступными интернет-порталами, содержащими научно-популярные и специализированные материалы, посвященные различным аспектам учебной дисциплины.

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

- чтение или просмотр материала необходимо осуществлять медленно, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;
- если в тексте встречаются термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;
- необходимо осмысливать прочитанное и изученное, отвечать на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия в форме вебинаров. Расписание вебинаров публикуется в кабинете студента на сайте Университета. Запись вебинара публикуется в электронном курсе по дисциплине.

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-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 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.