

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: Семенко 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: **Экономический факультет (ЭФ)**

Кафедра: **Кафедра менеджмента (Менеджмента)**

Курс: **3**

Семестр: **5**

Учебный план набора 2021 года

Объем дисциплины и виды учебной деятельности

Виды учебной деятельности	5 семестр	Всего	Единицы
Лекционные занятия	28	28	часов
Практические занятия	26	26	часов
Самостоятельная работа	54	54	часов
Общая трудоемкость	108	108	часов
(включая промежуточную аттестацию)	3	3	з.е.

Формы промежуточной аттестация	Семестр
Зачет	5

## 1. Общие положения

### 1.1. Цели дисциплины

1. Ознакомление студентов с основами системы мотивации и стимулирования персонала, методами и формами материального и нематериального стимулирования труда персонала.

### 1.2. Задачи дисциплины

1. Обеспечить у обучаемых понимание теоретических основ мотивации, профориентации и профессионализации персонала.

2. Раскрыть содержание принципов формирования системы трудовой адаптации персонала.

3. Сформировать у слушателей чёткое представление о системе мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда).

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

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль направленности (профиля) (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.2.12.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

## 3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций в соответствии с ФГОС ВО и основной образовательной программой (таблица 3.1):

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

Компетенция	Индикаторы достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<b>Универсальные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Общепрофессиональные компетенции</b>		
-	-	-
<b>Профессиональные компетенции</b>		
ПКС-2. Способен применять системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	ПКС-2.2. Умеет применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Способен применить методы мотивации и стимулирования персонала в трудовой деятельности
	ПКС-2.1. Знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)	Знает основные принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
	ПКС-2.3. Владеет методами формирования политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала	Способен проектировать мероприятия по мотивации и стимулированию трудовой деятельности

## 4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов,

**выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем  
и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 академических часов.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам учебной деятельности представлено в таблице 4.1.

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

Виды учебной деятельности	Всего часов	Семестры
		5 семестр
<b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	54	54
Лекционные занятия	28	28
Практические занятия	26	26
<b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b>	54	54
Подготовка к зачету	16	16
Написание реферата	12	12
Подготовка к тестированию	15	15
Подготовка к устному опросу / собеседованию	11	11
<b>Общая трудоемкость (в часах)</b>	108	108
<b>Общая трудоемкость (в з.е.)</b>	3	3

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Структура дисциплины по разделам (темам) и видам учебной деятельности приведена в таблице 5.1.

Таблица 5.1 – Разделы (темы) дисциплины и виды учебной деятельности

Названия разделов (тем) дисциплины	Лек. зан., ч	Прак. зан., ч	Сам. раб., ч	Всего часов (без экзамена)	Формируемые компетенции
<b>5 семестр</b>					
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	4	2	13	19	ПКС-2
2 Классические теории мотивации	4	4	5	13	ПКС-2
3 Современные теории мотивации	2	2	6	10	ПКС-2
4 Механизм мотивации и стимулирования персонала	4	4	3	11	ПКС-2
5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	3	6	7	16	ПКС-2
6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	4	6	10	20	ПКС-2
7 Система дополнительного вознаграждения персонала	4	2	7	13	ПКС-2
8 Определение эффективности системы мотивации	3	-	3	6	ПКС-2
Итого за семестр	28	26	54	108	
Итого	28	26	54	108	

### 5.2. Содержание разделов (тем) дисциплины

Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям) приведено в таблице 5.2.  
Таблица 5.2 – Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)

Названия разделов (тем) дисциплины	Содержание разделов (тем) дисциплины (в т.ч. по лекциям)	Трудоемкость (лекционные занятия), ч	Формируемые компетенции
<b>5 семестр</b>			
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	Понятие и сущность мотивации и стимулирования персонала.	4	ПКС-2
	Итого	4	
2 Классические теории мотивации	Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	4	ПКС-2
	Итого	4	
3 Современные теории мотивации	Концепция параллельного мотивирования. Модель "мотивационного комплекса трудовой деятельности" Александра Александровича Литвинюка	2	ПКС-2
	Итого	2	
4 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации.	4	ПКС-2
	Итого	4	
5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	Классические системы материального стимулирования труда. Современные системы материального стимулирования труда. Формы оплаты труда и условия их применения. Неденежные материальные поощрения	3	ПКС-2
	Итого	3	
6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	Понятие, сущность психологическая основа нематериальной мотивации. Виды нематериальной мотивации. Инструменты нематериальной мотивации.	4	ПКС-2
	Итого	4	
7 Система дополнительного вознаграждения персонала	Понятие дополнительного вознаграждения персонала. Премияльная система компании. "Системы участия"	4	ПКС-2
	Итого	4	
8 Определение эффективности системы мотивации	Показатели эффективности. Критерии эффективности мотивационных мероприятий	3	ПКС-2
	Итого	3	
Итого за семестр		28	
Итого		28	

### 5.3. Практические занятия (семинары)

Наименование практических занятий (семинаров) приведено в таблице 5.3.

Таблица 5.3 – Наименование практических занятий (семинаров)

Названия разделов (тем) дисциплины	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.	2	ПКС-2
	Итого	2	
2 Классические теории мотивации	Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	4	ПКС-2
	Итого	4	
3 Современные теории мотивации	Концепция параллельного мотивирования. Модель "мотивационного комплекса трудовой деятельности" Александра Александровича Литвинюка	2	ПКС-2
	Итого	2	
4 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации.	4	ПКС-2
	Итого	4	
5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	Современные системы материального стимулирования труда. Формы оплаты труда и условия их применения. Неденежные материальные поощрения	6	ПКС-2
	Итого	6	
6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	Виды нематериальной мотивации. Инструменты нематериальной мотивации.	6	ПКС-2
	Итого	6	
7 Система дополнительного вознаграждения персонала	Премиальная система компании. "Системы участия"	2	ПКС-2
	Итого	2	
Итого за семестр		26	
Итого		26	

#### **5.4. Лабораторные занятия**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.5. Курсовой проект / курсовая работа**

Не предусмотрено учебным планом

#### **5.6. Самостоятельная работа**

Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции представлены в таблице 5.6.

Таблица 5.6 – Виды самостоятельной работы, трудоемкость и формируемые компетенции

Названия разделов (тем) дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость, ч	Формируемые компетенции	Формы контроля
<b>5 семестр</b>				
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	Подготовка к зачету	4	ПКС-2	Зачёт
	Написание реферата	5	ПКС-2	Реферат
	Подготовка к тестированию	2	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	2	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	13		
2 Классические теории мотивации	Подготовка к зачету	2	ПКС-2	Зачёт
	Подготовка к тестированию	1	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	2	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	5		
3 Современные теории мотивации	Подготовка к зачету	2	ПКС-2	Зачёт
	Написание реферата	2	ПКС-2	Реферат
	Подготовка к тестированию	1	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	1	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	6		
4 Механизм мотивации и стимулирования персонала	Подготовка к зачету	1	ПКС-2	Зачёт
	Написание реферата	1	ПКС-2	Реферат
	Подготовка к тестированию	1	ПКС-2	Тестирование
	Итого	3		
5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	Подготовка к зачету	1	ПКС-2	Зачёт
	Написание реферата	2	ПКС-2	Реферат
	Подготовка к тестированию	2	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	2	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	7		
6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	Подготовка к зачету	2	ПКС-2	Зачёт
	Написание реферата	2	ПКС-2	Реферат
	Подготовка к тестированию	4	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	2	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	10		

7 Система дополнительного вознаграждения персонала	Подготовка к зачету	2	ПКС-2	Зачёт
	Подготовка к тестированию	3	ПКС-2	Тестирование
	Подготовка к устному опросу / собеседованию	2	ПКС-2	Устный опрос / собеседование
	Итого	7		
8 Определение эффективности системы мотивации	Подготовка к зачету	2	ПКС-2	Зачёт
	Подготовка к тестированию	1	ПКС-2	Тестирование
	Итого	3		
Итого за семестр		54		
Итого		54		

### 5.7. Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов учебной деятельности представлено в таблице 5.7.

Таблица 5.7 – Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий

Формируемые компетенции	Виды учебной деятельности			Формы контроля
	Лек. зан.	Прак. зан.	Сам. раб.	
ПКС-2	+	+	+	Зачёт, Устный опрос / собеседование, Реферат, Тестирование

## 6. Рейтинговая система для оценки успеваемости обучающихся

### 6.1. Балльные оценки для форм контроля

Балльные оценки для форм контроля представлены в таблице 6.1.

Таблица 6.1 – Балльные оценки

Формы контроля	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
<b>5 семестр</b>				
Зачёт	0	0	0	0
Устный опрос / собеседование	10	10	10	30
Реферат	10	10	10	30
Тестирование	10	10	20	40
Итого максимум за период	30	30	40	100
Нарастающим итогом	30	60	100	100

### 6.2. Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Пересчет баллов в оценки за текущий контроль представлен в таблице 6.2.

Таблица 6.2 – Пересчет баллов в оценки за текущий контроль

Баллы на дату текущего контроля	Оценка
≥ 90% от максимальной суммы баллов на дату ТК	5
От 70% до 89% от максимальной суммы баллов на дату ТК	4

От 60% до 69% от максимальной суммы баллов на дату ТК	3
< 60% от максимальной суммы баллов на дату ТК	2

### 6.3. Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку представлен в таблице 6.3.

Таблица 6.3 – Пересчет суммы баллов в традиционную и международную оценку

Оценка	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	E (посредственно)
	60 – 64	
2 (неудовлетворительно) (не зачтено)	Ниже 60 баллов	F (неудовлетворительно)

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 7.1. Основная литература

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

### 7.2. Дополнительная литература

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171> .

### 7.3. Учебно-методические пособия

#### 7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия

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

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

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

**Для лиц с нарушениями зрения:**

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

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;



– в печатной форме.

#### **7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы**

1. При изучении дисциплины рекомендуется обращаться к современным базам данных, информационно-справочным и поисковым системам, к которым у ТУСУРа открыт доступ: <https://lib.tusur.ru/ru/resursy/bazy-dannyh>.

### **8. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины**

#### **8.1. Материально-техническое и программное обеспечение для лекционных занятий**

Для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации используется учебная аудитория с достаточным количеством посадочных мест для учебной группы, оборудованная доской и стандартной учебной мебелью. Имеются мультимедийное оборудование и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации по лекционным разделам дисциплины.

#### **8.2. 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 Acer X1128H;
- Проекционный экран;
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome;
- Mozilla Firefox;
- OpenOffice;
- Консультант Плюс;

#### **8.3. 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.

Описание имеющегося оборудования:

- учебная мебель;  
- компьютеры;  
- компьютеры подключены к сети «Интернет» и обеспечивают доступ в электронную информационно-образовательную среду ТУСУРа.

Перечень программного обеспечения:

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

#### **8.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины для лиц с ограниченными**

## ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

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

При занятиях с обучающимися с **нарушениями слуха** предусмотрено использование звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приема/передачи учебной информации в доступных формах, мобильной системы преподавания для обучающихся с инвалидностью, портативной индукционной системы. Учебная аудитория, в которой занимаются обучающиеся с нарушением слуха, оборудована компьютерной техникой, аудиотехникой, видеотехникой, электронной доской, мультимедийной системой.

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

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

### 9. Оценочные материалы и методические рекомендации по организации изучения дисциплины

#### 9.1. Содержание оценочных материалов для текущего контроля и промежуточной аттестации

Для оценки степени сформированности и уровня освоения закрепленных за дисциплиной компетенций используются оценочные материалы, представленные в таблице 9.1.

Таблица 9.1 – Формы контроля и оценочные материалы

Названия разделов (тем) дисциплины	Формируемые компетенции	Формы контроля	Оценочные материалы (ОМ)
1 Теоретические основы мотивации трудовой деятельности	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Реферат	Примерный перечень тем для рефератов
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
2 Классические теории мотивации	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

3 Современные теории мотивации	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Реферат	Примерный перечень тем для рефератов
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
4 Механизм мотивации и стимулирования персонала	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Реферат	Примерный перечень тем для рефератов
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
5 Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Реферат	Примерный перечень тем для рефератов
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
6 Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Реферат	Примерный перечень тем для рефератов
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
7 Система дополнительного вознаграждения персонала	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Устный опрос / собеседование	Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий
8 Определение эффективности системы мотивации	ПКС-2	Зачёт	Перечень вопросов для зачета
		Тестирование	Примерный перечень тестовых заданий

Шкала оценки сформированности отдельных планируемых результатов обучения по дисциплине приведена в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Шкала оценки сформированности планируемых результатов обучения по дисциплине

Оценка	Баллы за ОМ	Формулировка требований к степени сформированности планируемых результатов обучения		
		знать	уметь	владеть
2 (неудовлетворительно)	< 60% от максимальной суммы баллов	отсутствие знаний или фрагментарные знания	отсутствие умений или частично освоенное умение	отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков
3 (удовлетворительно)	от 60% до 69% от максимальной суммы баллов	общие, но не структурированные знания	в целом успешно, но не систематически осуществляемое умение	в целом успешное, но не систематическое применение навыков
4 (хорошо)	от 70% до 89% от максимальной суммы баллов	сформированные, но содержащие отдельные проблемы знания	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы умение	в целом успешное, но содержащие отдельные пробелы применение навыков
5 (отлично)	≥ 90% от максимальной суммы баллов	сформированные систематические знания	сформированное умение	успешное и систематическое применение навыков

Шкала комплексной оценки сформированности компетенций приведена в таблице 9.3.

Таблица 9.3 – Шкала комплексной оценки сформированности компетенций

Оценка	Формулировка требований к степени компетенции
2 (неудовлетворительно)	Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или Знать на уровне <b>ориентирования</b> , представлений. Обучающийся знает основные признаки или термины изучаемого элемента содержания, их отнесенность к определенной науке, отрасли или объектам, узнает в текстах, изображениях или схемах и знает, к каким источникам нужно обращаться для более детального его усвоения.
3 (удовлетворительно)	Знать и уметь на <b>репродуктивном</b> уровне. Обучающихся знает изученный элемент содержания репродуктивно: произвольно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях.
4 (хорошо)	Знать, уметь, владеть на <b>аналитическом</b> уровне. Зная на репродуктивном уровне, указывать на особенности и взаимосвязи изученных объектов, на их достоинства, ограничения, историю и перспективы развития и особенности для разных объектов усвоения.
5 (отлично)	Знать, уметь, владеть на <b>системном</b> уровне. Обучающийся знает изученный элемент содержания системно, произвольно и доказательно воспроизводит свои знания устно, письменно или в демонстрируемых действиях, учитывая и указывая связи и зависимости между этим элементом и другими элементами содержания дисциплины, его значимость в содержании дисциплины.

### 9.1.1. Примерный перечень тестовых заданий

1. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
  - а) возможностям организации;
  - б) ценности сотрудника;
  - в) ожиданиям сотрудника;
  - г) вознаграждению за предыдущую работу.
2. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это...
  - а) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
  - б) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
  - в) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.
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.
7. Под стимулом правильнее понимать:
  - а) возможностям организации;
  - б) ценности сотрудника;
  - в) ожиданиям сотрудника;
  - г) вознаграждению за предыдущую работу.
8. Под стимулом правильнее понимать:
  - а) внешний мотиватор;
  - б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
  - в) внутренний мотив деятельности;
  - г) внешний мотив деятельности.
9. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):
  - а) Ф. Герцберг;
  - б) А. Маслоу;
  - в) В. Врум;
  - г) Ф. Тэйлор.
10. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):
  - а) Э. Лоулер;
  - б) Д. Макгрегор;
  - в) В. Герчиков;
  - г) С. Адамс.

### 9.1.2. Перечень вопросов для зачета

1. Роль материальных стимулов в усилении мотивации труда.
2. Нематериальные методы трудовой мотивации.
3. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности.
4. Классическая теория трудовой мотивации и ее развитие в условиях рынка.
5. Особенности адаптации различных категорий сотрудников.

### **9.1.3. Примерный перечень вопросов для устного опроса / собеседования**

1. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
2. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
3. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
4. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
5. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.

### **9.1.4. Примерный перечень тем для 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. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
7. Особенности мотивации командной работы.
8. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
9. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
10. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.

## **9.2. Методические рекомендации**

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

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

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

При самостоятельном изучении тем следуйте рекомендациям:

– чтение или просмотр материала осуществляйте со скоростью, достаточной для индивидуального понимания и освоения материала, выделяя основные идеи; на основании изученного составить тезисы. Освоив материал, попытаться соотнести теорию с примерами из практики;

– если в тексте встречаются незнакомые или малознакомые термины, следует выяснить их значение для понимания дальнейшего материала;

– осмысливайте прочитанное и изученное, отвечайте на предложенные вопросы.

Студенты могут получать индивидуальные консультации, в т.ч. с использованием средств телекоммуникации.

По дисциплине могут проводиться дополнительные занятия, в т.ч. в форме вебинаров. Расписание вебинаров и записи вебинаров публикуются в электронном курсе / электронном журнале по дисциплине.

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

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов предусмотрены дополнительные оценочные материалы, перечень которых указан в таблице 9.2.

Таблица 9.2 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Категории обучающихся	Виды дополнительных оценочных материалов	Формы контроля и оценки результатов обучения
С нарушениями слуха	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы	Преимущественно письменная проверка
С нарушениями зрения	Собеседование по вопросам к зачету, опрос по терминам	Преимущественно устная проверка (индивидуально)
С нарушениями опорно-двигательного аппарата	Решение дистанционных тестов, контрольные работы, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету	Преимущественно дистанционными методами
С ограничениями по общемедицинским показаниям	Тесты, письменные самостоятельные работы, вопросы к зачету, контрольные работы, устные ответы	Преимущественно проверка методами, определяющимися исходя из состояния обучающегося на момент проверки

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

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

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

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

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

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

**Для лиц с нарушениями зрения:**

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

**Для лиц с нарушениями слуха:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

**Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в форме электронного документа;
- в печатной форме.

При необходимости для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения может проводиться в несколько этапов.

## ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Менеджмента  
протокол № 11 от «25» 11 2020 г.

### СОГЛАСОВАНО:

Должность	Инициалы, фамилия	Подпись
Заведующий выпускающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	
Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента	М.А. Афонасова	
Начальник учебного управления	Е.В. Саврук	

### ЭКСПЕРТЫ:

Доцент, каф. менеджмента	Т.Д. Санникова	
Доцент, каф. менеджмента	В.Н. Жигалова	

### РАЗРАБОТАНО:

Старший преподаватель, каф. менеджмента	Е.С. Радионова	
---	----------------	--