

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования**

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

УТВЕРЖДАЮ  
Директор департамента по УР  
Ким М.Ю.  
«29» 10 2025 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**МЕТОДЫ И ПРИЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА**

Уровень образования: **высшее образование - магистратура**  
Направление подготовки / специальность: **38.04.03 Управление персоналом**  
Направленность (профиль) / специализация: **Управление персоналом организации**  
Форма обучения: **очная**  
Факультет: **Экономический факультет (ЭФ)**  
Кафедра: **менеджмента (Менеджмента)**  
Курс: **2**  
Семестр: **3**  
Учебный план набора 2026 года

**Объем дисциплины и виды учебной деятельности**

| Виды учебной деятельности          | 3 семестр | Всего | Единицы |
|------------------------------------|-----------|-------|---------|
| Лекционные занятия                 | 18        | 18    | часов   |
| Практические занятия               | 18        | 18    | часов   |
| Самостоятельная работа             | 72        | 72    | часов   |
| Общая трудоемкость                 | 108       | 108   | часов   |
| (включая промежуточную аттестацию) | 3         | 3     | з.е.    |

| Формы промежуточной аттестации | Семестр |
|--------------------------------|---------|
| Зачет с оценкой                | 3       |

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Ким М.Ю.  
Должность: Директор департамента по УР  
Дата подписания: 29.10.2025  
Уникальный программный ключ:  
ed789cd8-2cc6-4431-a59e-8f386b1d44fa

Томск

Согласована на портале № 84230

## **1. Общие положения**

### **1.1. Цели дисциплины**

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

### **1.2. Задачи дисциплины**

1. Сформировать знания современной теории и практики мотивации трудовой деятельности персонала.

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

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

## **2. Место дисциплины в структуре ОПОП**

Блок дисциплин: Б1. Дисциплины (модули).

Часть блока дисциплин: Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

Модуль дисциплин: Модуль профессиональной подготовки (major).

Индекс дисциплины: Б1.В.01.ДВ.01.01.

Реализуется с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий.

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

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

Таблица 3.1 – Компетенции и индикаторы их достижения

| Компетенция                             | Индикаторы достижения компетенции | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|-----------------------------------------|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| <b>Универсальные компетенции</b>        |                                   |                                               |
| -                                       | -                                 | -                                             |
| <b>Общепрофессиональные компетенции</b> |                                   |                                               |
| -                                       | -                                 | -                                             |
| <b>Профессиональные компетенции</b>     |                                   |                                               |

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

**4. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем и на самостоятельную работу обучающихся**

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

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

Таблица 4.1 – Трудоемкость дисциплины по видам учебной деятельности

| Виды учебной деятельности                                               | Всего часов | Семестры  |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
|                                                                         |             | 3 семестр |
| <b>Контактная аудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b> | <b>36</b>   | <b>36</b> |
| Лекционные занятия                                                      | 18          | 18        |
| Практические занятия                                                    | 18          | 18        |

|                                                                                                                       |     |     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----|
| <b>Самостоятельная работа обучающихся, в т.ч. контактная внеаудиторная работа обучающихся с преподавателем, всего</b> | 72  | 72  |
| Подготовка к зачету с оценкой                                                                                         | 40  | 40  |
| Подготовка к тестированию                                                                                             | 32  | 32  |
| <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>3 семестр</b>                                                      |              |               |              |                            |                         |
| 1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации | 4            | 3             | 12           | 19                         | ПК-6                    |
| 2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала    | 4            | 3             | 14           | 21                         | ПК-6                    |
| 3 Психологические особенности мотивации персонала                     | 4            | 3             | 14           | 21                         | ПК-6                    |
| 4 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала           | 4            | 6             | 16           | 26                         | ПК-6                    |
| 5 Система дополнительного вознаграждения персонала                    | 2            | 3             | 16           | 21                         | ПК-6                    |
| Итого за семестр                                                      | 18           | 18            | 72           | 108                        |                         |
| Итого                                                                 | 18           | 18            | 72           | 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>3 семестр</b>                                                      |                                                                                         |                                      |                         |
| 1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации | Сущность мотивации персонала. Эволюция систем мотивации.                                | 4                                    | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                   | 4                                    |                         |
| 2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала    | Виды потребностей, их свойства и особенности.                                           | 4                                    | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                   | 4                                    |                         |
| 3 Психологические особенности мотивации персонала                     | Психологические аспекты мотивационного процесса. Теории атрибуции. Неформальные теории. | 4                                    | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                   | 4                                    |                         |

|                                                             |                                                              |    |      |
|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|----|------|
| 4 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала | Понятие вознаграждения. Вознаграждение внешнее и внутреннее. | 4  | ПК-6 |
|                                                             | Итого                                                        | 4  |      |
| 5 Система дополнительного вознаграждения персонала          | Понятие дополнительного вознаграждения персонала.            | 2  | ПК-6 |
|                                                             | Итого                                                        | 2  |      |
| Итого за семестр                                            |                                                              | 18 |      |
| Итого                                                       |                                                              | 18 |      |

### 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>3 семестр</b>                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                 |                         |
| 1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации | Сущность мотивации персонала. Эволюция систем мотивации. Механизм мотивации. Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации. Компетентность и компетенции персонала                                                                                                               | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3               |                         |
| 2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала    | Виды потребностей, их свойства и особенности. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей. Критерии разумности потребления                                                                                                                                          | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3               |                         |
| 3 Психологические особенности мотивации персонала                     | Психологические аспекты мотивационного процесса. Теории атрибуции. Неформальные теории. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Процессуальные теории мотивации. Мотивация достижения. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3               |                         |
| 4 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала           | Вознаграждение внешнее и внутреннее.                                                                                                                                                                                                                                             | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы                                                                                                                                                                                                           | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                                                                                                                                                                                                            | 6               |                         |
| 5 Система дополнительного вознаграждения персонала                    | Премияльная система компании. Социальная мотивация персонала. Системы участия. Использование контрактно-договорной системы для мотивации                                                                                                                                         | 3               | ПК-6                    |
|                                                                       | Итого                                                                                                                                                                                                                                                                            | 3               |                         |
| Итого за семестр                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                  | 18              |                         |

|       |    |  |
|-------|----|--|
| Итого | 18 |  |
|-------|----|--|

#### 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>3 семестр</b>                                                      |                               |                 |                         |                 |
| 1 Теоретические основы мотивации персонала. Эволюция систем мотивации | Подготовка к зачету с оценкой | 8               | ПК-6                    | Зачёт с оценкой |
|                                                                       | Подготовка к тестированию     | 4               | ПК-6                    | Тестирование    |
|                                                                       | Итого                         | 12              |                         |                 |
| 2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала    | Подготовка к зачету с оценкой | 8               | ПК-6                    | Зачёт с оценкой |
|                                                                       | Подготовка к тестированию     | 6               | ПК-6                    | Тестирование    |
|                                                                       | Итого                         | 14              |                         |                 |
| 3 Психологические особенности мотивации персонала                     | Подготовка к зачету с оценкой | 8               | ПК-6                    | Зачёт с оценкой |
|                                                                       | Подготовка к тестированию     | 6               | ПК-6                    | Тестирование    |
|                                                                       | Итого                         | 14              |                         |                 |
| 4 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала           | Подготовка к зачету с оценкой | 8               | ПК-6                    | Зачёт с оценкой |
|                                                                       | Подготовка к тестированию     | 8               | ПК-6                    | Тестирование    |
|                                                                       | Итого                         | 16              |                         |                 |
| 5 Система дополнительного вознаграждения персонала                    | Подготовка к зачету с оценкой | 8               | ПК-6                    | Зачёт с оценкой |
|                                                                       | Подготовка к тестированию     | 8               | ПК-6                    | Тестирование    |
|                                                                       | Итого                         | 16              |                         |                 |
| Итого за семестр                                                      |                               | 72              |                         |                 |
| Итого                                                                 |                               | 72              |                         |                 |

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

Соответствие компетенций, формируемых при изучении дисциплины, и видов занятий 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. |                               |
| ПК-6                    | +                         | +          | +         | Зачёт с оценкой, 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>3 семестр</b>         |                                                |                                             |                                                           |                  |
| Зачёт с оценкой          | 0                                              | 0                                           | 0                                                         | 0                |
| Тестирование             | 40                                             | 20                                          | 40                                                        | 100              |
| Итого максимум за период | 40                                             | 20                                          | 40                                                        | 100              |
| Нарастающим итогом       | 40                                             | 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 вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535996/p.4>.

### 7.2. Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 362 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/537022>.

### **7.3. Учебно-методические пособия**

#### **7.3.1. Обязательные учебно-методические пособия**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2024. — 323 с. [Электронный ресурс]: — Режим доступа: <https://urait.ru/bcode/535996/p.4>.

#### **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**

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**

Лаборатория группового проектного обучения "Лаборатория социально-экономических проблем": учебная аудитория для проведения занятий практического типа, учебная аудитория для проведения занятий лабораторного 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, 503 ауд.

Описание имеющегося оборудования:

- Телевизор LED TCL 49";
- Магнитно-маркерная доска (настенная);
- Магнитно-маркерная доска (на ножках);
- Комплект специализированной учебной мебели;
- Рабочее место преподавателя.

Программное обеспечение:

- Google Chrome;

- Microsoft Visio 2013;
- Mozilla Firefox;
- OpenOffice;

### 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, 101 ауд.;
- 634045, Томская область, г. Томск, ул. Красноармейская, д. 146, 107 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 47, 126 ауд.;
- 634034, Томская область, г. Томск, Вершинина улица, д. 74, 130 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 персонала.<br>Эволюция систем мотивации | ПК-6 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
|                                                                          |      | Тестирование    | Примерный перечень тестовых заданий    |
| 2 Иерархия потребностей и ее использование для мотивации персонала       | ПК-6 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
|                                                                          |      | Тестирование    | Примерный перечень тестовых заданий    |
| 3 Психологические особенности мотивации персонала                        | ПК-6 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
|                                                                          |      | Тестирование    | Примерный перечень тестовых заданий    |
| 4 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала              | ПК-6 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
|                                                                          |      | Тестирование    | Примерный перечень тестовых заданий    |
| 5 Система дополнительного вознаграждения персонала                       | ПК-6 | Зачёт с оценкой | Перечень вопросов для зачета с оценкой |
|                                                                          |      | 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<br>(неудовлетворительно) | < 60% от максимальной суммы баллов         | отсутствие знаний или фрагментарные знания                                          | отсутствие умений или частично освоенное умение             | отсутствие навыков или фрагментарные применение навыков              |
| 3<br>(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<br>(неудовлетворительно) | Не имеет необходимых представлений о проверяемом материале или<br>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<br>(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

- Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
  - возможностям организации;
  - ценности сотрудника;
  - ожиданиям сотрудника;
  - вознаграждению за предыдущую работу.
- При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это...
  - процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
  - мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
  - мотивация, опосредованная внешними для работника факторами;
  - процесс стимулирования.
- В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:
  - тарифную ставку;
  - оклад;
  - премию;
  - сдельную расценку.
- Сдельная оплата труда:
  - как правило, является переменной частью оплаты труда;
  - является синонимом постоянной части оплаты труда;
  - включает в себя нерегулярные выплаты, такие как надбавки за сверхурочную работу или работу в выходные и праздничные дни;
  - может являться как повременной, так и переменной частью оплаты труда.
- Повременная оплата труда:
  - является синонимом сдельной оплаты;
  - является синонимом постоянной части оплаты труда;
  - 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) похвала.
7. Под стимулом правильнее понимать:  
а) возможностям организации;  
б) ценности сотрудника;  
в) ожиданиям сотрудника;  
г) вознаграждению за предыдущую работу.
8. Под стимулом правильнее понимать:  
а) внешний мотиватор;  
б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;  
в) внутренний мотив деятельности;  
г) внешний мотив деятельности.
9. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):  
а) Ф. Герцберг;  
б) А. Маслоу;  
в) В. Врум;  
г) Ф. Тэйлор.
10. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):  
а) Э. Лоулер;  
б) Д. Макгрегор;  
в) В. Герчиков;  
г) С. Адамс.

### **9.1.2. Перечень вопросов для зачета с оценкой**

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.

### **9.2. 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 9.4.

Таблица 9.4 – Дополнительные материалы оценивания для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

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

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

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

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

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

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

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

**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 № 10 от «23» 10 2025 г.

### СОГЛАСОВАНО:

| Должность                                  | Инициалы, фамилия | Подпись                                                  |
|--------------------------------------------|-------------------|----------------------------------------------------------|
| Заведующий выпускающей каф. Менеджмента    | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Заведующий обеспечивающей каф. Менеджмента | М.А. Афонасова    | Согласовано,<br>b62b44b3-4a58-4b2a-<br>82c7-683ac1767431 |
| Начальник учебного управления              | Г.А. Цой          | Согласовано,<br>8a5745e4-63a0-4946-<br>bbb0-ce4977ac113e |

### ЭКСПЕРТЫ:

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

### РАЗРАБОТАНО:

|                                         |                |                                                          |
|-----------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|
| Старший преподаватель, каф. менеджмента | Е.С. Радионова | Разработано,<br>25a74650-e5b3-4489-<br>a6d3-47b6b4d7004a |
|-----------------------------------------|----------------|----------------------------------------------------------|