

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Ворошилова Ольга Леонидовна

Должность: декан ФЛиМК

Дата подписания: 04.09.2023 11:24:38

Уникальный программный ключ:

abd894de8ff3e434f187dca09314b31ce82002002005010059248a0980113e

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

### **Цель преподавания дисциплины:**

- формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала;
- усвоение обучающимися комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности;
- получение обучающимися навыков повышения эффективности деятельности персонала с помощью мотивационного менеджмента.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- формирование профессиональных компетенций в области мотивации персонала;
- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулировании труда;
- получение знаний в области психологии личности, теории мотивации, теорий стимулирования и управления персоналом;
- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- уяснение специфики мотивации в российских организациях.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4).

### **Разделы дисциплины:**

1. Теоретические основы мотивации труда.
2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации.
3. Система управления трудовой мотивацией
4. Системы оплаты труда в России.

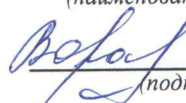
5. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда.
6. Оценка трудового вклада.
7. Социально-психологические технологии мотивации труда.
8. Анализ и оценка системы мотивации труда.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и  
межкультурной коммуникации  
(наименование ф-та полностью)

 О.Л. Ворошилова  
(подпись, инициалы, фамилия)

« 31 » 08 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»  
(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 37.03.02  
(цифр согласно ФГОС ВО)

«Конфликтология»  
и наименование направления подготовки (специальности)

«Социально-трудовые конфликты»  
наименование профиля, специализации или магистерской программы

форма обучения \_\_\_\_\_ очная \_\_\_\_\_  
(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты», одобренного Ученым советом вуза Протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты» на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «29» 08 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой региональной экономики и менеджмента д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова

Разработчик программы к.э.н., доцент

О.В. Михайлов

Согласовано:

на заседании кафедры КиП 31.08.2016 г., № 1

*(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой; согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)*

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии к.психол.н., доцент

Е.А. Никитина

Согласовано:

Директор научной библиотеки

В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 6 от «24» 02 20 17 г., на заседании кафедры РЭиМ 1.09.2017 г., № 1

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 9 от «26» 03 20 18 г., на заседании кафедры РЭиМ 31.08.2018 г., № 1

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой

Ю. В. Вертакова



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №11 от «27» 06 2016г., на заседании кафедры РЭиМ «02» 07 2019г., протокол №29.  
Зав. кафедрой РЭиМ В. В. Ветрова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ «07» 07 2020г., протокол №6.  
Зав. кафедрой РЭиМ Ю. В. Курдюкова

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ «05» 04 2021г., протокол №28.  
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедр РЭиМ «05» 07 2021г., протокол №23.  
Зав. кафедрой Ю. С. Тимошенко

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедры региональной экономики «23» 06 2023г., протокол №20.  
Зав. кафедрой «Региональная экономика» Ю. С. Тимошенко

# **1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

- формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала;
- усвоение обучающимися комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности;
- получение обучающимися навыков повышения эффективности деятельности персонала с помощью мотивационного менеджмента.

## **1.2. Задачи дисциплины**

- формирование профессиональных компетенций в области мотивации персонала;
- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;
- получение знаний в области психологии личности, теории мотивации, теорий стимулирования и управления персоналом;
- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- уяснение специфики мотивации в российских организациях.

### **1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

#### **Обучающиеся должны знать:**

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- основы управления поведением персонала;
- теории поведения личности в организации;
- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);
- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;
- современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;
- принципы разработки систем вознаграждения в организации;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

#### **уметь:**

- грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;
- подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;
- исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;
- изучать мотивационный потенциал персонала;
- организовывать систему исследования мотивации на предприятии;
- составлять программы исследования мотивации персонала;
- мыслить самостоятельно и творчески, ориентироваться в огромном потоке научной, экономической и социально-политической информации;
- логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;

- рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;
- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;
- включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;
- организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;
- проводить исследование состояния трудовой мотивации и уровня удовлетворенности трудом;
- разрабатывать мероприятия по сокращению текучести и уровня абсентеизма персонала;
- умение разрабатывать компенсационный пакет организации.

**владеть:**

- описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;
- использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;
- составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;
- современными технологиями управлением поведением персонала такими как:
  - управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
  - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;
  - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;
  - управления организационной культурой;
  - управления конфликтами и стрессами;
  - управления безопасностью организации и ее персонала;
  - управления дисциплинарными отношениями;
- достаточным набором компетенций для принятия обоснованных управленческих решений при разработке систем мотивации и комплексного использования методов трудовой мотивации.

У обучающихся формируются следующие **компетенции:**

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4).



## 2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.15.2 относится к профессиональному циклу Б1, её вариативной части Б1.В.ДВ. учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» профиль «Социально-трудовые конфликты» изучаемую на 3 курсе (7 семестр).

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	36,1
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	36
в том числе:	
лекции	18
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	36
Контроль / зачет. (подготовка к зачету)	36

#### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
<b>7 семестр</b>		
1	Теоретические основы мотивации труда	<p>1.1 Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А.Смита, концепция рабочей силы К.Маркса.</p> <p>1.2 Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности.</p> <p>1.3 Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.</p> <p>1.4 Модели системы потребностей человека.</p> <p>1.5 Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности.</p> <p>1.6 Мотивация как психологическая структура.</p>
2	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	<p>2.1 Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность.</p> <p>2.2 Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.</p> <p>2.3 Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность.</p> <p>2.4 Функции трудовой мотивации.</p> <p>2.5 Формирование системы профессиональных ценностей.</p>
3	Система управления трудовой мотивацией	<p>3.1 Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.</p>

		<p>3.2 Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.</p> <p>3.3 Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.</p> <p>3.4 Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.</p> <p>3.5 Система организационных технологий управления мотивацией труда.</p> <p>3.6 Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников.</p>
4	Системы оплаты труда в России	<p>4.1 Система правового регулирования оплаты труда.</p> <p>4.2 Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.</p> <p>4.3 Районное регулирование заработной платы в России.</p> <p>4.4 Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда.</p> <p>4.5 Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности.</p>
5	Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	<p>5.1 Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях.</p> <p>5.2 Развитие системы критериев оценки труда.</p> <p>5.3 Решение проблем оплаты управленческого труда.</p> <p>5.4 Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.</p> <p>5.5 Построение системы льгот (бенефитов).</p>
6	Оценка трудового вклада	<p>6.1 Проблема оценки трудового вклада работников.</p> <p>6.2 Критерии оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качества деятельности, оценка эффективности деятельности.</p> <p>6.3 Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.</p> <p>6.4 Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.</p> <p>6.5 Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.</p>
7	Социально-	7.1 Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.

	психологические технологии мотивации труда	<p>7.2 Система нематериальной оценки трудового вклада.</p> <p>7.3 Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.</p> <p>7.4 Управление системой нематериального стимулирования труда</p> <p>7.5 Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.</p>
8	Анализ и оценка системы мотивации труда	<p>8.1 Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.</p> <p>8.2 Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.</p> <p>8.3 Мотивация труда и текучесть кадров.</p> <p>8.4 Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.</p> <p>8.5 Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда.</p> <p>8.6 Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда.</p> <p>8.7 Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.</p>

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
<b>7 семестр</b>							
1	Теоретические основы мотивации труда	2	-	ПР №1	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (2 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
2	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	2	-	ПР №2	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (4 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
3	Система управления трудовой мотивацией	2	-	ПР №3	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко (6 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
4	Системы оплаты труда в России	2	-	ПР №4	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (8 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
5	Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	2	-	ПР №5	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (10, 12 недели семестра)	ОК-3; ОК-4
6	Оценка трудового вклада	2	-	ПР №6	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко (14 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
7	Социально-психологические технологии мотивации труда	2	-	ПР №7	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (16неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
8	Анализ и оценка системы мотивации труда	4	-	ПР №8,9	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (18 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4

\* использование сокращений:

## Анализ и оценка системы мотивации труда

Э – экзамен

С – собеседование

КР – курсовая работа

Т - тестирование

К – контрольная работа

Кл – коллоквиум

З – зачет

Ко – контрольный опрос

СР – семестровая работа

МК – автоматизированный программированный контроль



## 4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
<b>7 семестр</b>		
1	<b>Теоретические основы мотивации труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи)	2
2	<b>Структура, функции и механизмы трудовой мотивации</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
3	<b>Система управления трудовой мотивацией</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие	2
4	<b>Системы оплаты труда в России</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
5	<b>Зарубежный опыт построения системы оплаты труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи)	2
6	<b>Оценка трудового вклада</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
7	<b>Социально-психологические технологии мотивации труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи)	2
8	<b>Анализ и оценка системы мотивации труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	4
<b>ВСЕГО</b>		<b>18</b>

### 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
7 семестр			
1	1.1 Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. 1.2 Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры. 1.3 Социализация как процесс формирования и развития мотивации. 1.4 Этапы развития мотивации трудовой деятельности.	2 неделя семестра	4
2	2.1 Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. 2.2 Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. 2.3 Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. 2.4 Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. 2.5 Индивидуальные ценности труда. 2.6 Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе. 2.7 Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. 2.8 Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. 2.9 Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений.	4 неделя семестра	4
3	3.1 Специфика мотивации труда в государственной службе. 3.2 Система административных технологий. 3.3 Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. 3.4 Концепция обогащения труда. 3.5 Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр.	6 неделя семестра	4

	<p>3.6 Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда.</p> <p>3.7 Моральное стимулирование и система социальных гарантий.</p> <p>3.8 Система экономических технологий управления мотивацией труда.</p> <p>3.9 Основные составляющие компенсационного пакета.</p>		
4	<p>4.1 Специальные, тарифные, генеральные соглашения.</p> <p>4.2 Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.</p> <p>4.3 Основные факторы районирования заработной платы.</p> <p>4.4 Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов.</p> <p>4.5 Группировка районов по особенностям климата.</p> <p>4.6 Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели.</p> <p>4.7 Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.</p>	8 неделя семестра	4
5	<p>5.1 Материальное стимулирование качества управленческой деятельности.</p> <p>5.2 Стимулирование инновационной деятельности.</p> <p>5.3 Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.</p> <p>5.4 Отсроченное премирование, система страхования бизнеса.</p> <p>5.5 Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника.</p> <p>5.6 Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.</p>	10 неделя семестра	4
6	<p>6.1 Проблема удовлетворенности трудом.</p> <p>6.2 Построение системы критериев оценки трудовой деятельности.</p> <p>6.3 Оценка трудового содержания должности.</p> <p>6.5 Оценка качества исполнения должности.</p> <p>6.6 Оценка качества профессионального поведения.</p> <p>6.7 Особенности оплаты труда государственных служащих.</p>	12 неделя семестра	4
7	<p>7.1 Система организационных мотивационных мероприятий.</p> <p>7.2 Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.</p>	14 неделя семестра	4

	<p>7.3 Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала.</p> <p>7.4 Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников.</p> <p>7.5 Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.</p> <p>7.6 Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.</p> <p>7.7 Моральное стимулирование сотрудников.</p> <p>7.8 Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников.</p> <p>7.9 Соотношение имиджа работников и их статуса.</p> <p>7.10 Современные практики психологического управления мотивацией труда.</p>		
8	<p>8.1 Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.</p> <p>8.2 Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.</p> <p>8.3 Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.</p> <p>8.4 Мотивация труда и лояльность персонала.</p> <p>8.5 Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.</p> <p>8.6 Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.</p>	16,18 недели семестра	8
ВСЕГО			36

## 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Обучающиеся могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

### 1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

*2. кафедрой:*

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

*3. типографией университета:*

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## **6. Образовательные технологии**

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5.04.2017 № 301 реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 % от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<b>7 СЕМЕСТР</b>			
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			



1	Тема 1. Теоретические основы мотивации труда	Деловая игра (ролевая игра)	2
2	тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>			4
<b><i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i></b>			
1	Тема 7. Социально-психологические технологии мотивации труда	Деловая игра (ролевая игра)	2
2	Тема 8. Анализ и оценка системы мотивации труда	Разбор конкретной ситуации (анализ ситуации; кейс-задача)	2
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме за 7 семестр</i>			4

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4)	Правоведение	Альтернативные формы разрешения конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование

			трудовой деятельности
--	--	--	-----------------------

## 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;</li> <li>- основы управления поведением персонала;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;</li> <li>- подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;</li> <li>- использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности</li> </ul>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;</li> <li>- основы управления поведением персонала;</li> <li>- теории поведения личности в организации;</li> <li>- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;</li> <li>- подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;</li> <li>- исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;</li> <li>- изучать мотивационный потенциал персонала;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;</li> <li>- использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;</li> <li>- составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;</li> <li>- современными технологиями управления поведением персонала</li> </ul>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;</li> <li>- основы управления поведением персонала;</li> <li>- теории поведения личности в организации;</li> <li>- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);</li> <li>- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;</li> <li>- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;</li> <li>- подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;</li> <li>- исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;</li> <li>- изучать мотивационный потенциал персонала;</li> <li>- организовывать систему исследования мотивации на предприятии;</li> <li>- составлять программы исследования мотивации персонала;</li> <li>- мыслить самостоятельно и творчески, ориентироваться в огромном потоке научной, экономической и социально-политической информации;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;</li> <li>- использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>- составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;</li> <li>- современными технологиями управлением поведением персонала такими как:</li> <li>- управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>- формирования и поддержания морально-психологического климата в организации</li> </ul>
ОК-4 / завершающий	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД</p> <p>2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков</p> <p>3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и методы управления организационной культурой;</li> <li>- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;</li> <li>- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>- создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</li> <li>- рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;</li> <li>- управления организационной культурой</li> </ul>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и методы управления организационной культурой;</li> <li>- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;</li> <li>- современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;</li> <li>- принципы разработки систем вознаграждения в организации;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;</li> <li>- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>- создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</li> <li>- рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;</li> <li>- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;</li> <li>- включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;</li> <li>- организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;</li> </ul> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;</li> <li>- управления организационной культурой;</li> <li>- управления конфликтами и стрессами;</li> <li>- управления безопасностью организации и ее персонала</li> </ul>	<p><b>ЗНАТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- сущность и методы управления организационной культурой;</li> <li>- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;</li> <li>- современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;</li> <li>- принципы разработки систем вознаграждения в организации;</li> <li>- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;</li> <li>- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</li> </ul> <p><b>УМЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;</li> <li>- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;</li> <li>- создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;</li> <li>- рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;</li> <li>- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;</li> <li>- включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;</li> <li>- организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;</li> <li>- проводить исследование состояния трудовой мотивации и уровня удовлетворенности трудом;</li> <li>- разрабатывать мероприятия по сокращению текучести и уровня абсентеизма персонала;</li> <li>- умение разрабатывать компенсационный пакет организации.</li> </ul>

				<p><b>ВЛАДЕТЬ:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;</li> <li>- управления организационной культурой;</li> <li>- управления конфликтами и стрессами;</li> <li>- управления безопасностью организации и ее персонала;</li> <li>- управления дисциплинарными отношениями;</li> </ul> <p>достаточным набором компетенций для принятия обоснованных управленческих решений при разработке систем мотивации и комплексного использования методов трудовой мотивации</p>
--	--	--	--	---

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Теоретические основы мотивации труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Дискуссия Деловая игра Тестирование	По варианту	Согласно табл. 7.2
2	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос Кейс-задача	По варианту	Согласно табл. 7.2
3	Система управления трудовой мотивацией	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2
4	Системы оплаты труда в России	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2
5	Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Дискуссия Деловая игра Тестирование	По варианту	Согласно табл. 7.2
6	Оценка трудового вклада	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос Кейс-задача	По варианту	Согласно табл. 7.2
7	Социально-психологические технологии мотивации труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2

8	Анализ и оценка системы мотивации труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2
---	---	---------------	---------------------------------------	---------------------------------------	-------------	--------------------

### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

#### Вопросы к дискуссии по дисциплине «Теоретические основы мотивации труда»:

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в" рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнандзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Комплексные исследования мотивации персонала: методика модальной (базовой) типологии НИИ труда, исследование соотношения внутренней и внешней мотивации по К. Замфир, методика ВЦИОМ для выявления мотивов труда и отношения к труду.
17. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
18. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
19. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
20. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции
21. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
22. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
23. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
24. Классификация форм и систем заработной платы.
25. Основные направления государственного регулирования заработной платы
26. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
27. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.



28. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.

29. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.

30. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование

31. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности

32. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.

33. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.

34. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.

35. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.

36. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.

37. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.

38. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

### Тест по разделу (теме) 1. Теоретические основы мотивации труда

**1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**

- а) до начала профессиональной деятельности;**
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

**2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;**
- д) ответы а) и б).

**3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?**

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

**б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;**

- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

**4. В чем заключается цель стимулирования персонала?**

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;**
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

**5. В чем суть классической теории мотивации?**

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;**

- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

**6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше а) у недавно нанятых на работу сотрудников**

- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

**7. Для увеличения эффективности труда необходимо:**

- а) четко формулировать цель работы;**
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

**8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:**

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство**

- компании;**
- д) возможны варианты а) и б).

**9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:**

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;**
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

**10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:**

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;**
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

**11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:**

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;**
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

**12. К добровольным социальным льготам относятся**

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;**
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

**13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?**

- а) содержательной;**

- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

**14. К процессуальным теориям мотивации относится:**

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;**
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

**15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?**

- а) теория ожиданий;**
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

**16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?**

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;**
- д) социальные.

**17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?**

- а) теория x;
- б) теория y;
- в) теория z;**
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

**18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?**

- а) теория ожидания;**
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

**19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?**

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;**
- д) социальные.

**20. Какие основные формы стимулов выделяют?**

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;**
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

**21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?**

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.
- а) 1, 3, 4, 5;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4;**
- г) 3, 4, 5;
- д) 2, 4, 5.

**22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?**

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;**
- д) условия труда.

**23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?**

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

**24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?**

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

**25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:**

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- д) социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения, самосовершенствования.

**26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?**

- а) классические, прогрессивные;
- б) социальные, экономические;
- в) содержательные, процессуальные;
- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

**27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа**

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

**28. Основными формами оплаты труда являются:**

- а) повременная и сдельная;
- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная.

**29. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:**

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- б) ориентация работников на достижения;
- в) благоприятные отношения с руководителем;
- г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- д) удовлетворение физиологических потребностей.

**30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:**

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

**31. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:**

- а) моральным и материальным поощрением;**
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

**32. Под обогащением труда обычно понимают:**

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;**
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей.

**33. Под термином "мотивация" понимают:**

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;**
- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности.

**34. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:**

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;**
- г) жизнь во благо других людей;
- д) быстрого роста профессионализма.

**35. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;**
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности

- личности;
- д) росту преданности организации.

**36. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности**

- а) увеличивает преданность организации;
- б) уменьшает преданность организации;**
- в) не влияет на преданность организации;
- г) снижает степень конфликтности личности;
- д) увеличивает эффективность труда.

**37. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно**

- а) проявить жесткость, чтобы отсеять ненужные возражения;
- б) честно объяснить причины принимаемых мер;**
- в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
- г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
- д) подчиненным ничего объяснять не следует.

**38. Принципы Э.Мэйно, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторские эксперименты являются вкладом в теорию управления:**

- а) бихевиористов;
- б) школы человеческих отношений;
- в) классической школы управления;
- г) школы научного управления;**
- д) административной школы.

**39. Процессуальные теории мотивации изучают**

- а) содержание потребностей и мотивов человека;**
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к



труду;  
д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

**40. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:**

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
- б) усиления контроля и дисциплинарных мер;**
- в) замены части менеджеров среднего звена;
- г) повышения привлекательности работы;
- д) улучшения условий труда.

**41. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:**

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;**
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно.

**42. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)**

- 1 – автономность;
- 2 – повторяемость;
- 3 - разнообразие требуемых навыков;
- 4 - простота требуемых знаний;
- 5 – монотонность работы;
- 6 – конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;**
- в) 1, 3, 5;
- г) 1, 5, 6;
- д) 3, 4, 6.

**43. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:**

- а) стимулы;
- б) мотивы;
- в) мотивационная деятельность;**
- г) потребности;
- д) цели.

**44. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:**

- а) цикл работы слишком длинный;
- б) в работе постоянно происходят изменения;
- в) процесс производства не контролируется человеком;
- г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;**
- д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями.

**45. Сила мотива определяется:**

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;**
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей.

**46. Содержательные теории мотивации основываются на:**

- а) представлении о справедливости вознаграждения;
- б) анализе процесса выполнения работы;
- в) концепции потребностей работника;**
- г) идее об удовлетворенности трудом;
- д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.

**47. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.**

- а) уменьшают удовлетворенность работой;

- б) увеличивают неудовлетворенность работой;**  
 в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;  
 г) мотивируют работника;  
 д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.

**48. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:**

- а) содержательными;  
**б) процессуальными;**  
 в) системными;  
 г) организационными;  
 д) описательными.

**49. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно**

**принуждать к труду – это:**

- а) теория «Х»;**  
 б) теория «Y»;  
 в) теория «Z»;  
 г) теория ожиданий;  
 д) теория справедливости

**50. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?**

- а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;  
 б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;  
**в) остроконечная палка, которой подгоняют животных;**  
 г) принуждение;  
 д) манипулирование.

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится:  
 - в форме зачета в 7-ом семестре.

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются

многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

#### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;

- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
<b>7 семестр</b>				
<b>1 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 1</b> (деловая игра / ролевая игра)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 2</b> (анализ конкретной ситуации/кейс-задача)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Контрольная работа по теме 1-2</b> (вопросы (по вариантам) к контрольной работе формирует преподаватель в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях)	4	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	6	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Итого за 1 контрольную точку</b>	6		12	
<b>2 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 3</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»

<b>Практическое занятие № 4</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил, но «не защитил»	3	Выполнил и «защитил»
<b>Научно-исследовательская работа</b> (групповая / индивидуальная работа) (регламентированное задание, позволяющее аргументировать собственную точку зрения)	4	Выполнил, но «не защитил» (не аргументировал собственную точку зрения)	6	Выполнил и «защитил» (уверенно аргументировал собственную точку зрения)
<b>Итого за 2 контрольную точку</b>	6		12	
3 контрольная точка				
<b>Практическое занятие № 5</b> (деловая игра / ролевая игра)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 6</b> (деловая игра / ролевая игра; кейс-задача / анализ конкретной ситуации)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Аналитическая работа</b> (подготовка доклада, сообщения) (публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной темы)	4	Выполнил, но «не защитил»	6	Выполнил и «защитил»
<b>Итого за 3 контрольную точку</b>	6		12	
4 контрольная точка				
<b>Практическое занятие № 7</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	1	Выполнил и «не защитил» задание	3	Выполнил и «защитил» задание
<b>Практическое занятие № 8</b> (анализ конкретной ситуации / кейс-задача)	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	3	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Тестирование</b> (тестовые задания) (тесты формируются в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях (тема 1-7) и с помощью системы интернет-тестирования (СИТ) или с помощью вариантов тестов от преподавателя)	4	При тестировании доля правильных ответов менее 50 %	6	При тестировании доля правильных ответов более 50 %
<b>Итого за 4 контрольную точку</b>	6		12	
<b>Итого</b>	24		48	
<b>Посещаемость</b>	0		16	
<b>Зачет</b>	0		36	
<b>Итого</b>	24		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,

- задание на установление соответствия – 2 балла,
  - решение задачи – 6 баллов.
- Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Оплата труда в организациях и на предприятиях [Текст] : экономико-правовой бюллетень. Вып.10 / Н. З. Ковязина. - М. : АКДИ Экономика и жизнь, 2000. - 124 с.
2. Организация и нормирование труда [Текст] : учеб. пос. для вуз. / Под ред. В. В. Адамчука. - М. : Финстатинформ, 2000. - 301 с.
3. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Л. П. Владимирова. - М. : Изд. Дом Дашков и К, 2000. - 220 с.
4. Организация и нормирование труда [Текст] : учеб. пос. для вуз. / Под ред. В. В. Адамчука. - М. : Финстатинформ, 2000. - 301 с.
5. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : учебник / Б. М. Генкин. - 3-е изд., изм. и доп. - М. : НОРМА, 2005. - 448 с.

### **8.2. Дополнительная учебная литература**

6. Обеспечение эффективности производства промышленных предприятий на основе повышения производительности труда [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. А. Л. Лазаренко ; Орловский государственный институт экономики и торговли. - Орел : [б. и.], 2011. - 187 с.
7. Оплата труда и отпуска работников образования [Текст] : справочник. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Образование в документах, 2003. - 152 с.
8. Трудовой кодекс Российской Федерации (офиц. текст от 30 декабря 2001 года) [Текст] : правовые комментарии. - М. : ЗАО Б-чка РГ, 2002. - 200 с.
9. Экономика организаций (предприятий) [Текст] : учебное пособие / О. В. Баскакова. - 3-е изд., испр. - М. : Дашков и К, 2008. - 272 с.
10. Экономика и социология труда [Текст] : конспект лекций / Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КГТУ, 2001. - 194 с.
11. Экономика и социология труда [Текст] : конспект лекций / Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КГТУ, 2001. - 194 с.

12. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. пособие / Н. М. Воловская. - М. ; Новосибирск : ИНФРА-М, Сиб. соглашение, 2001. - 204 с.
13. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами [Текст] / П.В. Шеметов. М.: ОМЕГА-Л, 2009. 407 с.

### 8.3. Перечень методических указаний

1. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях: методические рекомендации для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (учебно-методическая разработка) / сост. О.В. Михайлов. – Курск: Изд-во Юго-Зап. Гос. Ун-т; 2016. – 94 с.

### 9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - [www.questel.com](http://www.questel.com)
3. ProQuest Dissertations & Theses - [www.search.proquest.com](http://www.search.proquest.com)
4. Wiley online library - [www.onlinelibrary.wiley.com](http://www.onlinelibrary.wiley.com)
5. Университетская библиотека онлайн - [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – [www.elibrary.ru/defaultx.asp](http://www.elibrary.ru/defaultx.asp)
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – [www.bibliocomplectator.ru/available](http://www.bibliocomplectator.ru/available)
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
12. Электронно-библиотечная система «Лань» - <http://e.lanbook.com/>
13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - [www.нэб.рф](http://www.нэб.рф)
14. Правовая и новостная база «Информо» - [www.informio.ru](http://www.informio.ru)
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал Винити РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

## 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются лекции и практические занятия. Обучающийся не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» работа обучающихся организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
  - проведение собеседования по теме лекции;
  - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
  - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
  - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (гlossарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы

материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов раздела 2 учебно-методического пособия), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

*Подготовка к практическому (семинарскому) занятию* предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).

- Запоминание подобранного по плану материала.

- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.

- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.

- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.

- Выполнение заданий преподавателя.

- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) *докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий)* на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

*Доклад* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

*Реферат* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

*Эссе* - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

*Творческое задание* - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.



Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;

- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);

- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);

- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);

- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);

- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставляемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

*Подготовка к тестированию* предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.

2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;

- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме (см. раздел 2 учебно-методического пособия);

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки (данное учебно-методическое пособие предполагает вопросы для самоконтроля по каждой изучаемой теме);

- самостоятельное тестирование по предложенным в учебно-методическом пособии тестовых заданий.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Операционная система Windows

Libreoffice

Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры информационной безопасности оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – читальный зал ЮЗГУ), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;

- Мониторы 15" TFT Proview;

- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;

- Экран Screen Media Apollo 153\*203 на штативе;

- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);

- Проектор Vivitek D517;

- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты,

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

**13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			

## **Аннотация к рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

### **Цель преподавания дисциплины:**

- формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала;

- усвоение обучающимися комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности;

- получение обучающимися навыков повышения эффективности деятельности персонала с помощью мотивационного менеджмента.

### **Задачи изучения дисциплины:**

- формирование профессиональных компетенций в области мотивации персонала;

- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулировании труда;

- получение знаний в области психологии личности, теории мотивации, теорий стимулирования и управления персоналом;

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;

- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;

- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

- уяснение специфики мотивации в российских организациях.

### **Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:**

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);

- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4).

### **Разделы дисциплины:**

1. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации.
2. Система управления трудовой мотивацией
3. Социально-психологические технологии мотивации труда.
4. Анализ и оценка системы мотивации труда.

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета лингвистики и  
межкультурной коммуникации

*(наименование ф-та полностью)*

 О.Л. Ворошилова  
*(подпись, инициалы, фамилия)*

« 31 » 08 2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ  
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»  
*(наименование дисциплины)*

направление подготовки (специальность) 37.03.02  
*(шифр согласно ФГОС ВО)*

«Конфликтология»  
*и наименование направления подготовки (специальности)*

«Социально-трудовые конфликты»  
*наименование профиля, специализации или магистерской программы*

форма обучения \_\_\_\_\_ очно-заочная \_\_\_\_\_  
*(очная, очно-заочная, заочная)*

Курск – 2016

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» и на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты», одобренного Ученым советом вуза Протокол № 6 от 24.02.2015 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов по направлению подготовки 37.03.02 «Конфликтология», профиль «Социально-трудовые конфликты» на заседании кафедры региональной экономики и менеджмента «29» 08 2016 г., протокол № 1.

Зав. кафедрой региональной экономики и менеджмента д.э.н., профессор

Ю.В. Вертакова

Разработчик программы к.э.н., доцент

О.В. Михайлов

Согласовано:

на заседании кафедры КиП 31.08.2016 г., № 1

*(название кафедры, дата, номер протокола, подпись заведующего кафедрой; согласование производится с кафедрами, чьи дисциплины основываются на данной дисциплине, а также при необходимости руководителями других структурных подразделений)*

Зав. кафедрой коммуникологии и психологии к.психол.н., доцент

Е.А. Никитина

Согласовано:

Директор научной библиотеки

В.Г. Макаровская

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 6 от «24» 02 20 17 г., на заседании кафедры РЭиМ 1.09.2017 г., № 1

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология», одобренного Ученым советом вуза протокол № 9 от «26» 03 20 18 г., на заседании кафедры РЭиМ 31.08.2018 г., № 1

*(наименование кафедры, дата, номер протокола)*

Зав. кафедрой

Ю.В. Вертакова



Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №11 от «27» 06 2016г., на заседании кафедры РЭиМ «02» 07 2019г., протокол №29.  
Зав. кафедрой РЭиМ Ведраков В.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «07» 07 2020г., протокол №6.  
Зав. кафедрой РЭиМ Муромова Ю.В.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «05» 04 2021г., протокол №28.  
Зав. кафедрой Пашин Пашинцева Ю.С.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании каф. РЭиМ «05» 07 2021г., протокол №23.  
Зав. кафедрой Пашин Пашинцева Ю.С.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана направления подготовки 37.03.02 Конфликтология, одобренного Ученым советом университета, протокол №7 от «25» 01 2020г., на заседании кафедры региональной экономики «23» 06 2023г., протокол №20.  
Зав. кафедрой «Региональная экономика» Пашин Пашинцева Ю.С.

# **1. Цель и задачи дисциплины. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

## **1.1. Цель дисциплины**

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

- формирование у обучающихся комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала;
- усвоение обучающимися комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности;
- получение обучающимися навыков повышения эффективности деятельности персонала с помощью мотивационного менеджмента.

## **1.2. Задачи дисциплины**

- формирование профессиональных компетенций в области мотивации персонала;
- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;
- получение знаний в области психологии личности, теории мотивации, теорий стимулирования и управления персоналом;
- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- уяснение специфики мотивации в российских организациях.

### **1.3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

#### **Обучающиеся должны знать:**

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- основы управления поведением персонала;
- теории поведения личности в организации;
- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);
- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- сущность и методы управления организационной культурой;
- структуру, функции и механизм трудовой мотивации;
- современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;
- принципы разработки систем вознаграждения в организации;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

#### **уметь:**

- грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;
- подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;
- исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;
- изучать мотивационный потенциал персонала;
- организовывать систему исследования мотивации на предприятии;
- составлять программы исследования мотивации персонала;
- мыслить самостоятельно и творчески, ориентироваться в огромном потоке научной, экономической и социально-политической информации;
- логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;

- рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;
- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;
- включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;
- организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;
- проводить исследование состояния трудовой мотивации и уровня удовлетворенности трудом;
- разрабатывать мероприятия по сокращению текучести и уровня абсентеизма персонала;
- умение разрабатывать компенсационный пакет организации.

**владеть:**

- описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;
- использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;
- составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;
- современными технологиями управлением поведением персонала такими как:
  - управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
  - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации;
  - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;
  - управления организационной культурой;
  - управления конфликтами и стрессами;
  - управления безопасностью организации и ее персонала;
  - управления дисциплинарными отношениями;
- достаточным набором компетенций для принятия обоснованных управленческих решений при разработке систем мотивации и комплексного использования методов трудовой мотивации.

У обучающихся формируются следующие компетенции:

- способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4).

## 2. Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представляет дисциплину с индексом Б1.В.ДВ.15.2 относится к профессиональному циклу Б1, её вариативной части Б1.В.ДВ. учебного плана направления подготовки 37.03.02 «Конфликтология» профиль «Социально-трудовые конфликты» изучаемую на 4 курсе (8 семестр).

## 3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 2 зачетных единицы (з.е.), 72 академических часа.

Таблица 3 – Объем дисциплины

Виды учебной работы	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	16,1
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
экзамен	0
зачет	0,1
курсовая работа (проект)	не предусмотрена
расчетно-графическая (контрольная) работа	не предусмотрена
Аудиторная работа (всего):	16
в том числе:	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	8
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	56
Контроль / зачет (подготовка к зачету)	

#### 4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

##### 4.1 Содержание дисциплины

Таблица 4.1.1 – Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Содержание
1	2	3
<b>8 семестр</b>		
1	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	<p>1.1 Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность.</p> <p>1.2 Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.</p> <p>1.3 Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность.</p> <p>1.4 Функции трудовой мотивации.</p> <p>1.5 Формирование системы профессиональных ценностей.</p>
2	Система управления трудовой мотивацией	<p>2.1 Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.</p> <p>2.2 Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.</p> <p>2.3 Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.</p> <p>2.4 Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.</p> <p>2.5 Система организационных технологий управления мотивацией труда.</p> <p>2.6 Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников.</p>
3	Социально-психологические технологии	<p>3.1 Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.</p> <p>3.2 Система нематериальной оценки трудового вклада.</p> <p>3.3 Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией</p>

	мотивации труда	труда. 3.4 Управление системой нематериального стимулирования труда 3.5 Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.
4	Анализ и оценка системы мотивации труда	4.1 Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. 4.2 Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. 4.3 Мотивация труда и текучесть кадров. 4.4 Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала. 4.5 Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. 4.6 Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда. 4.7 Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и его методическое обеспечение

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)	Компетенции
		лек., час.	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7*	8
<b>8 семестр</b>							
1	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	2	-	1	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (4 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
2	Система управления трудовой мотивацией	2	-	2	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (8 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
3	Социально-психологические технологии мотивации труда	2	-	3	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	Ко (12 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4
4	Анализ и оценка системы мотивации труда	2	-	4	У-1; У-2; У-3; У-4; У-5; МУ-1; МУ-2	С, Т (18 неделя семестра)	ОК-3; ОК-4

## Анализ и оценка системы мотивации труда

\* использование сокращений:

Э – экзамен

КР – курсовая работа

К – контрольная работа

З – зачет

СР – семестровая работа

С – собеседование

Т - тестирование

Кл – коллоквиум

Ко – контрольный опрос

МК – автоматизированный программный контроль



## 4.2. Лабораторные работы и (или) практические занятия

### 4.2.1. Практические занятия

Таблица 4.2.1 – Практические занятия

№	Наименование практического занятия	Объем, час.
<b>8 семестр</b>		
1	<b>Структура, функции и механизмы трудовой мотивации</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
2	<b>Система управления трудовой мотивацией</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
3	<b>Социально-психологические технологии мотивации труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
4	<b>Анализ и оценка системы мотивации труда</b> Семинар, проведение деловой/ролевой игры, разбор конкретной ситуации, дискуссионное занятие, подготовка сообщений, анализ ситуации (кейс-задачи), решение задач по сбору фактологической информации	2
<b>ВСЕГО</b>		<b>8</b>

## 4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Таблица 4.3 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час.
<b>8 семестр</b>			
1	<b>Теоретические основы мотивации труда</b> 1.1 Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А.Смита, концепция	2 неделя семестра	7

	<p>рабочей силы К.Маркса.</p> <p>1.2 Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности.</p> <p>1.3 Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.</p> <p>1.4 Модели системы потребностей человека.</p> <p>1.5 Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности.</p> <p>1.6 Мотивация как психологическая структура.</p> <p>1.7 Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека.</p> <p>1.8 Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры.</p> <p>1.9 Социализация как процесс формирования и развития мотивации.</p> <p>1.10 Этапы развития мотивации трудовой деятельности.</p>		
2	<p><b>Структура, функции и механизмы трудовой мотивации</b></p> <p>2.1 Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения.</p> <p>2.2 Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.</p> <p>2.3 Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.</p> <p>2.4 Сущность и структура мотивационного ядра деятельности.</p> <p>2.5 Индивидуальные ценности труда.</p> <p>2.6 Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе.</p> <p>2.7 Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда.</p> <p>2.8 Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности.</p> <p>2.9 Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений.</p>	4 неделя семестра	7
3	<p><b>Система управления трудовой мотивацией</b></p> <p>3.1 Специфика мотивации труда в государственной службе.</p> <p>3.2 Система административных технологий.</p> <p>3.3 Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда.</p> <p>3.4 Концепция обогащения труда.</p>	6 неделя семестра	7

	<p>3.5 Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр.</p> <p>3.6 Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда.</p> <p>3.7 Моральное стимулирование и система социальных гарантий.</p> <p>3.8 Система экономических технологий управления мотивацией труда.</p> <p>3.9 Основные составляющие компенсационного пакета.</p>		
4	<p><b>Системы оплаты труда в России</b></p> <p>4.1 Система правового регулирования оплаты труда.</p> <p>4.2 Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.</p> <p>4.3 Районное регулирование заработной платы в России.</p> <p>4.4 Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда.</p> <p>4.5 Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности.</p> <p>4.6 Специальные, тарифные, генеральные соглашения.</p> <p>4.7 Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.</p> <p>4.8 Основные факторы районирования заработной платы.</p> <p>4.9 Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов.</p> <p>4.10 Группировка районов по особенностям климата.</p> <p>4.11 Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели.</p> <p>4.12 Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.</p>	8 неделя семестра	7
5	<p><b>Зарубежный опыт построения системы оплаты труда</b></p> <p>5.1 Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях.</p> <p>5.2 Развитие системы критериев оценки труда.</p> <p>5.3 Решение проблем оплаты управленческого труда.</p> <p>5.4 Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.</p> <p>5.5 Построение системы льгот (бенефитов).</p> <p>5.6 Материальное стимулирование качества</p>	10 неделя семестра	7

	<p>управленческой деятельности.</p> <p>5.7 Стимулирование инновационной деятельности.</p> <p>5.8 Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.</p> <p>5.9 Отсроченное премирование, система страхования бизнеса.</p> <p>5.10 Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника.</p> <p>5.11 Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.</p>		
6	<p><b>Оценка трудового вклада</b></p> <p>6.1 Проблема оценки трудового вклада работников.</p> <p>6.2 Критерии оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качества деятельности, оценка эффективности деятельности.</p> <p>6.3 Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.</p> <p>6.4 Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.</p> <p>6.5 Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.</p> <p>6.6 Проблема удовлетворенности трудом.</p> <p>6.7 Построение системы критериев оценки трудовой деятельности.</p> <p>6.8 Оценка трудового содержания должности.</p> <p>6.9 Оценка качества исполнения должности.</p> <p>6.10 Оценка качества профессионального поведения.</p> <p>6.11 Особенности оплаты труда государственных служащих.</p>	12 неделя семестра	7
7	<p><b>Социально-психологические технологии мотивации труда</b></p> <p>7.1 Система организационных мотивационных мероприятий.</p> <p>7.2 Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.</p> <p>7.3 Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала.</p> <p>7.4 Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников.</p> <p>7.5 Кадровая политика организации и ее влияние</p>	14 неделя семестра	7

	<p>на мотивацию труда.</p> <p>7.6 Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.</p> <p>7.7 Моральное стимулирование сотрудников.</p> <p>7.8 Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников.</p> <p>7.9 Соотношение имиджа работников и их статуса.</p> <p>7.10 Современные практики психологического управления мотивацией труда.</p>		
8	<p><b>Анализ и оценка системы мотивации труда</b></p> <p>8.1 Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.</p> <p>8.2 Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.</p> <p>8.3 Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.</p> <p>8.4 Мотивация труда и лояльность персонала.</p> <p>8.5 Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.</p> <p>8.6 Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.</p>	16,18 недели семестра	7
ВСЕГО			56

## 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Студенты могут при самостоятельном изучении отдельных тем и вопросов дисциплин пользоваться учебно-наглядными пособиями, учебным оборудованием и методическими разработками кафедры в рабочее время, установленное Правилами внутреннего распорядка работников.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по данной дисциплине организуется:

### 1. библиотекой университета:

- библиотечный фонд укомплектован учебной, методической, научной, периодической, справочной и художественной литературой в соответствии с УП и данной РПД;

- имеется доступ к основным информационным образовательным ресурсам, информационной базе данных, в том числе библиографической, возможность выхода в Интернет.

### 2. кафедрой:

- путем обеспечения доступности всего необходимого учебно-методического и справочного материала;

- путем предоставления информации из учебников, учебных пособий и периодических изданий фонда кафедры (библиотека кафедры);

- путем предоставления сведений о наличии учебно-методической литературы, современных программных средств;

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; заданий для самостоятельной работы; тем рефератов и докладов; вопросов к экзаменам и зачетам; методических указаний к выполнению курсовых работ и т.д.

### 3. типографией университета:

- помощь авторам в подготовке и издании научной, учебной и методической литературы;

- удовлетворение потребности в тиражировании научной, учебной и методической литературы.

## 6. Образовательные технологии

В соответствии с требованиями ФГОС и Приказа Министерства образования и науки РФ от 5.04.2017 г. № 301 реализация компетентного подхода должна предусматривать широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках дисциплины предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, составляет 22,2 % от аудиторных занятий согласно УП.

Таблица 6.1 – Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий

№	Наименование раздела (темы лекции, практического или лабораторного занятия)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Объем, час.
<b>8 СЕМЕСТР</b>			
<i>Лекционные занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 1. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	Деловая игра (ролевая игра)	2
<i>Итого часов лекционных занятий, проводимых в интерактивной форме за 8 семестр</i>			2
<i>Практические занятия (занятия, проводимые в интерактивной форме)</i>			
1	Тема 3. Социально-психологические технологии	Деловая игра (ролевая игра)	2

	мотивации труда	
<i>Итого часов практических занятий, проводимых в интерактивной форме за 8 семестр</i>		2

## 7. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

### 7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Код и содержание компетенции	Этапы* формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	начальный	основной	завершающий
1	2	3	4
способность использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3)	Экономика	Социальное партнерство как институт урегулирования конфликтов; Технологии урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
способность использовать основы правовых знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-4)	Правоведение	Альтернативные формы разрешения конфликтов; Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности; Технология урегулирования конфликтов и укрепления мира; Практикум по медиаторской деятельности	Методы обоснования решений в управлении и разрешения конфликтов; Административно-правовые режимы; Юридическая конфликтология; Примирительные процедуры и администрирование; Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

### 7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Код компетенции / этап	Показатели оценивания компетенций	Критерии и шкала оценивания компетенций		
		Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 / завершающий	1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД 2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения,	ЗНАТЬ: - изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике; - основы управления поведением персонала;	ЗНАТЬ: - изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике; - основы управления поведением персонала; - теории поведения личности в организации; - теоретические основы,	ЗНАТЬ: - изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике; - основы управления поведением персонала; - теории поведения личности в организации; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и

	<p>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>	<p><b>УМЕТЬ:</b>          - грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;          - подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>          - описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;          - использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности</p>	<p>содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);</p> <p><b>УМЕТЬ:</b>          - грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;          - подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;          - исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;          - изучать мотивационный потенциал персонала;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>          - описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;          - использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;          - составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;          - современными технологиями управления поведением персонала</p>	<p>стимулированием трудовой деятельности (в т.ч. оплаты труда);</p> <p>- этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;          - изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b>          - грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины;          - подбирать литературу для решения практических задач по мотивации и стимулированию персонала;          - исследовать мотивационные составляющие деятельности с использованием профессиографических методов;          - изучать мотивационный потенциал персонала;          - организовывать систему исследования мотивации на предприятии;          - составлять программы исследования мотивации персонала;          - мыслить самостоятельно и творчески, ориентироваться в огромном потоке научной, экономической и социально-политической информации;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>          - описанием особенностей мотивации личности и подбора соответствующих методов для ее стимулирования, анализа мотивационных потребностей сферы личности;          - использованием основных методик психодиагностики мотивационно-потребностной сферы личности;          - составлением программ стимулирования персонала, а также необходимых для этого документов;          - современными технологиями управлением поведением персонала такими как:          - управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;          - формирования и поддержания морально-психологического климата в организации</p>
<p>ОК-4 / завершающий</p>	<p>1. Доля освоенных обучающимся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.3 РПД          2. Качество освоенных обучающимся знаний, умений, навыков          3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b>          - сущность и методы управления организационной культурой;          - структуру, функции и механизм трудовой мотивации;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b>          - логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b>          - сущность и методы управления организационной культурой;          - структуру, функции и механизм трудовой мотивации;          - современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;          - принципы разработки систем вознаграждения в организации;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b>          - логично мыслить, излагать</p>	<p><b>ЗНАТЬ:</b>          - сущность и методы управления организационной культурой;          - структуру, функции и механизм трудовой мотивации;          - современные подходы к мотивации персонала в России и за рубежом;          - принципы разработки систем вознаграждения в организации;          - изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;          - формирование способности</p>



	<p>ситуациях</p>	<p>проблем;  - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;  - создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;  - рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>  - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;  - управления организационной культурой</p>	<p>и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;  - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;  - создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;  - рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;  - проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;  - включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;  - организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>  - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;  - управления организационной культурой;  - управления конфликтами и стрессами;  - управления безопасностью организации и ее персонала</p>	<p>применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p> <p><b>УМЕТЬ:</b>  - логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;  - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;  - создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;  - рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;  - проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;  - включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;  - организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;  - проводить исследование состояния трудовой мотивации и уровня удовлетворенности трудом;  - разрабатывать мероприятия по сокращению текучести и уровня абсентеизма персонала;  - умение разрабатывать компенсационный пакет организации.</p> <p><b>ВЛАДЕТЬ:</b>  - управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения;  - управления организационной культурой;  - управления конфликтами и стрессами;  - управления безопасностью организации и ее персонала;  - управления дисциплинарными отношениями;  достаточным набором компетенций для принятия обоснованных управленческих решений при разработке систем мотивации и комплексного использования методов трудовой мотивации</p>
--	------------------	---	--	--

### 7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Таблица 7.3 - Паспорт комплекта оценочных средств для текущего контроля

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или её части)	Технология формирования	Оценочные средства		Описание шкал оценивания
				наименование	№№ заданий	
1	2	3	4	5	6	7
1	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Дискуссия Деловая игра Тестирование	По варианту	Согласно табл. 7.2
2	Система управления трудовой мотивацией	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Контрольный опрос Кейс-задача	По варианту	Согласно табл. 7.2
3	Социально-психологические технологии мотивации труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2
4	Анализ и оценка системы мотивации труда	ОК-3; ОК-4	Лекция Практическое занятие СРС	Собеседование Подготовка сообщения	По варианту	Согласно табл. 7.2

#### Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

##### Вопросы к дискуссии по дисциплине «Теоретические основы мотивации труда»:

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.

13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Комплексные исследования мотивации персонала: методика модальной (базовой) типологии НИИ труда, исследование соотношения внутренней и внешней мотивации по К. Замфир, методика ВЦИОМ для выявления мотивов труда и отношения к труду.
17. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
18. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
19. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
20. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции
21. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
22. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
23. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
24. Классификация форм и систем заработной платы.
25. Основные направления государственного регулирования заработной платы
26. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
27. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
28. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
29. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
30. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
31. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
32. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
33. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
34. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
35. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
36. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
37. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
38. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

Тест по разделу (теме) 1. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

**1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**

- а) до начала профессиональной деятельности;**
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

**2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:**

- а) стремится к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;**
- д) ответы а) и б).

**3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?**

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;**
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

**4. В чем заключается цель стимулирования персонала?**

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;**
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство

собственного достоинства;  
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

**5. В чем суть классической теории мотивации?**

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;**
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

**6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше**

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников**
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

**7. Для увеличения эффективности труда необходимо:**

- а) четко формулировать цель работы;**
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

**8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:**

- а) высказать свою оценку в СМИ

- фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) **высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;**
- д) возможны варианты а) и б).

**9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:**

- а) за достижение плановых показателей;
- б) **за перевыполнение плана;**
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

**10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:**

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) **временному увеличению эффективности его работы;**
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

**11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:**

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) **в безопасности;**
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

**12. К добровольным социальным льготам относятся**

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) **оплата больничных листов;**

- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) **оплата питания;**
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

**13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?**

- а) **содержательной;**
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

**14. К процессуальным теориям мотивации относится:**

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) **теория ожиданий;**
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

**15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?**

- а) **теория ожиданий;**
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

**16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?**

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) **физиологические;**
- д) социальные.

**17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?**

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) **теория z;**
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

**18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?**

- а) теория ожидания;
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

**19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?**

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

**20. Какие основные формы стимулов выделяют?**

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

**21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?**

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.
- а) 1, 3, 4, 5;
- б) 2, 3, 4, 5;
- в) 1, 3, 4;

- г) 3, 4, 5;
- д) 2, 4, 5.

**22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?**

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

**23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «X» и «Y»?**

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

**24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?**

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

**25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:**

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- д) социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения, самосовершенствования.

**26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?**

- а) классические, прогрессивные;
- б) социальные, экономические;
- в) содержательные, процессуальные;**
- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

**27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа**

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;**
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

**28. Основными формами оплаты труда являются:**

- а) повременная и сдельная;**
- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная.

**29. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:**

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- б) ориентация работников на достижения;
- в) благоприятные отношения с руководителем;
- г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- д) удовлетворение физиологических потребностей.**

**30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:**

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;

**б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;**

- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

**31. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:**

- а) моральным и материальным поощрением;**
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

**32. Под обогащением труда обычно понимают:**

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;**
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей.

**33. Под термином "мотивация" понимают:**

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;**
- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности.

**34. Понятие "абсентизм" используют для обозначения:**

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;**

- г) жизнь во благо других людей;
- д) быстрого роста профессионализма.

**35. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;**
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации.

**36. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности**

- а) увеличивает преданность организации;
- б) уменьшает преданность организации;**
- в) не влияет на преданность организации;
- г) снижает степень конфликтности личности;
- д) увеличивает эффективность труда.

**37. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно**

- а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
- б) честно объяснить причины принимаемых мер;**
- в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
- г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
- д) подчиненным ничего объяснять не следует.

**38. Принципы Э.Мэйо, иерархия потребностей У.Маслоу, Хоторнские эксперименты являются вкладом в теорию управления:**

- а) бихевиористов;
- б) школы человеческих отношений;**

- в) классической школы управления;
- г) школы научного управления;**
- д) административной школы.

**39. Процессуальные теории мотивации изучают**

- а) содержание потребностей и мотивов человека;**
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

**40. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:**

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
- б) усиления контроля и дисциплинарных мер;**
- в) замены части менеджеров среднего звена;
- г) повышения привлекательности работы;
- д) улучшения условий труда.

**41. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:**

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;**
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно.

**42. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)**



- 1 – автономность;
- 2 – повторяемость;
- 3 - разнообразие требуемых навыков;
- 4 - простота требуемых знаний;
- 5 – монотонность работы;
- 6 – конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
- б) 1, 3, 4;**
- в) 1, 3, 5;
- г) 1, 5, 6;
- д) 3, 4, 6.

**43. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:**

- а) стимулы;
- б) мотивы;
- в) мотивационная деятельность;**
- г) потребности;
- д) цели.

**44. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:**

- а) цикл работы слишком длинный;
- б) в работе постоянно происходят изменения;
- в) процесс производства не контролируется человеком;
- г) работу можно легко измерить и она увязана с конкретными исполнителями;**
- д) работу сложно измерить и она не увязана с конкретными исполнителями.

**45. Сила мотива определяется:**

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;**
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;

д) степенью изменчивости потребностей.

**46. Содержательные теории мотивации основываются на:**

- а) представлении о справедливости вознаграждения;
- б) анализе процесса выполнения работы;
- в) концепции потребностей работника;**
- г) идее об удовлетворенности трудом;
- д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.

**47. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.**

- а) уменьшают удовлетворенность работой;
- б) увеличивают неудовлетворенность работой;**
- в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
- г) мотивируют работника;
- д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.

**48. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:**

- а) содержательными;
- б) процессуальными;**
- в) системными;
- г) организационными;
- д) описательными.

**49. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:**

- а) теория «Х»;**
- б) теория «Y»;
- в) теория «Z»;
- г) теория ожиданий;
- д) теория справедливости

Полностью оценочные средства представлены в учебно-методическом комплексе дисциплины.

## Типовые задания для промежуточной аттестации

*Промежуточная аттестация* по дисциплине проводится:  
- в форме зачета в 8-ом семестре.

Зачет проводится в форме тестирования (бланкового и/или компьютерного).

Для тестирования используются контрольно-измерительные материалы (КИМ) – задания в тестовой форме, составляющие банк тестовых заданий (БТЗ) по дисциплине, утвержденный в установленном в университете порядке.

Проверяемыми на промежуточной аттестации элементами содержания являются темы дисциплины, указанные в разделе 4 настоящей программы. Все темы дисциплины отражены в КИМ в равных долях (%). БТЗ включает в себя не менее 100 заданий и постоянно пополняется.

Для проверки *знаний* используются вопросы и задания в различных формах:

- закрытой (с выбором одного или нескольких правильных ответов),
- открытой (необходимо вписать правильный ответ),
- на установление правильной последовательности,
- на установление соответствия.

*Умения, навыки и компетенции* проверяются с помощью задач (ситуационных, производственных или кейсового характера) и различного вида конструкторов. Все задачи являются многоходовыми. Некоторые задачи, проверяющие уровень сформированности компетенций, являются многовариантными. Часть умений, навыков и компетенций прямо не отражена в формулировках задач, но они могут быть проявлены обучающимися при их решении.

В каждый вариант КИМ включаются задания по каждому проверяемому элементу содержания во всех перечисленных выше формах и разного уровня сложности. Такой формат КИМ позволяет объективно определить качество освоения обучающимися основных элементов содержания дисциплины и уровень сформированности компетенций.

### **7.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, регулируются следующими нормативными актами университета:

- Положение П 02.016–2015 «О балльно-рейтинговой системе оценки качества освоения образовательных программ»;
- методические указания, используемые в образовательном процессе, указанные в списке литературы.

Для *текущего контроля* по дисциплине в рамках действующей в университете балльно-рейтинговой системы применяется следующий порядок начисления баллов:

Таблица 7.4 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
<b>8 семестр</b>				
<b>1 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 1</b> (деловая игра / ролевая игра)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 1</b> (анализ конкретной ситуации/кейс-задача)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Контрольная работа по теме 1</b> (вопросы (по вариантам) к контрольной работе формирует преподаватель в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	2	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Итого за 1 контрольную точку</b>	0		4	
<b>2 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 2</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил, но «не защитил»	1	Выполнил и «защитил»
<b>Практическое занятие № 2</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил, но «не защитил»	1	Выполнил и «защитил»
<b>Научно-исследовательская работа</b> (групповая / индивидуальная работа) (регламентированное задание, позволяющее аргументировать собственную точку зрения)	0	Выполнил, но «не защитил» (не аргументировал собственную точку зрения)	2	Выполнил и «защитил» (уверенно аргументировал собственную точку зрения)
<b>Итого за 2 контрольную точку</b>	0		4	
<b>3 контрольная точка</b>				
<b>Практическое занятие № 3</b> (деловая игра / ролевая игра)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Практическое занятие № 3</b> (деловая игра / ролевая игра; кейс-задача / анализ конкретной ситуации)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Аналитическая работа</b> (подготовка доклада, сообщения) (публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной темы)	0	Выполнил, но «не защитил»	2	Выполнил и «защитил»

<b>Итого за 3 контрольную точку</b>	0		4	
4 контрольная точка				
<b>Практическое занятие № 4</b> (подготовка реферата, доклада, сообщения)	0	Выполнил и «не защитил» задание	1	Выполнил и «защитил» задание
<b>Практическое занятие № 4</b> (анализ конкретной ситуации / кейс-задача)	0	Выполнил, доля правильности выполнения задания менее 50 %	1	Выполнил, доля правильности выполнения задания более 50 %
<b>Тестирование</b> (тестовые задания) (тесты формируются в соответствии с пройденной тематикой на лекционных занятиях (тема 1-4) и с помощью системы интернет-тестирования (СИТ) или с помощью вариантов тестов от преподавателя)	0	При тестировании доля правильных ответов менее 50 %	2	При тестировании доля правильных ответов более 50 %
<b>Итого за 4 контрольную точку</b>	0		4	
<b>Итого</b>	0		36	
<b>Посещаемость</b>	0		14	
<b>Зачет</b>	0		60	
<b>Итого</b>	0		100	

Для промежуточной аттестации, проводимой в форме тестирования, используется следующая методика оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности. В каждом варианте КИМ - 16 заданий (15 вопросов и одна задача).

Каждый верный ответ оценивается следующим образом:

- задание в закрытой форме – 2 балла,
- задание в открытой форме – 2 балла,
- задание на установление правильной последовательности – 2 балла,
- задание на установление соответствия – 2 балла,
- решение задачи – 6 баллов.

Максимальное количество баллов за тестирование - 36 баллов.

## **8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины**

### **8.1. Основная учебная литература**

1. Оплата труда в организациях и на предприятиях [Текст] : экономико-правовой бюллетень. Вып.10 / Н. З. Ковязина. - М. : АКДИ Экономика и жизнь, 2000. - 124 с.
2. Организация и нормирование труда [Текст] : учеб. пос. для вуз. / Под ред. В. В. Адамчука. - М. : Финстатинформ, 2000. - 301 с.
3. Экономика труда [Текст] : учебное пособие / Л. П. Владимирова. - М. : Изд. Дом Дашков и К, 2000. - 220 с.
4. Организация и нормирование труда [Текст] : учеб. пос. для вуз. / Под ред. В. В. Адамчука. - М. : Финстатинформ, 2000. - 301 с.

5. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях [Текст] : учебник / Б. М. Генкин. - 3-е изд., изм. и доп. - М. : НОРМА, 2005. - 448 с.

## **8.2. Дополнительная учебная литература**

6. Обеспечение эффективности производства промышленных предприятий на основе повышения производительности труда [Текст] : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.05 / науч. рук. А. Л. Лазаренко ; Орловский государственный институт экономики и торговли. - Орел : [б. и.], 2011. - 187 с.

7. Оплата труда и отпуска работников образования [Текст] : справочник. - 4-е изд., испр. и доп. - М. : Образование в документах, 2003. - 152 с.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации (офиц. текст от 30 декабря 2001 года) [Текст] : правовые комментарии. - М. : ЗАО Б-чка РГ, 2002. - 200 с.

9. Экономика организаций (предприятий) [Текст] : учебное пособие / О. В. Баскакова. - 3-е изд., испр. - М. : Дашков и К, 2008. - 272 с.

10. Экономика и социология труда [Текст] : конспект лекций / Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КГТУ, 2001. - 194 с.

11. Экономика и социология труда [Текст] : конспект лекций / Курск. гос. техн. ун-т. - Курск : КГТУ, 2001. - 194 с.

12. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. пособие / Н. М. Воловская. - М. ; Новосибирск : ИНФРА-М, Сиб. соглашение, 2001. - 204 с.

13. Шеметов П.В. Менеджмент: управление организационными системами [Текст] / П.В. Шеметов. М.: ОМЕГА-Л, 2009. 407 с.

## **8.3. Перечень методических указаний**

1. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях: методические рекомендации для самостоятельной работы студентов направления подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (учебно-методическая разработка) / сост. О.В. Михайлов. – Курск: Изд-во Юго-Зап. Гос. Ун-т; 2016. – 94 с.

## **9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины**

1. База данных рефератов и цитирования «Scopus» - <http://www.scopus.com>
2. Questel - [www.questel.com](http://www.questel.com)
3. ProQuest Dissertations & Theses - [www.search.proquest.com](http://www.search.proquest.com)
4. Wiley online library - [www.onlinelibrary.wiley.com](http://www.onlinelibrary.wiley.com)
5. Университетская библиотека онлайн - [www.biblioclub.ru](http://www.biblioclub.ru)
6. Научная библиотека Юго-Западного государственного университета - <http://www.lib.swsu.ru/2011-02-23-15-22-58/2012-08-30-06-40-55.html>
7. Научная электронная библиотека eLibrary.ru (официальный сайт) - <http://elibrary.ru>
8. Информационно-аналитическая система ScienceIndex РИНЦ – [www.elibrary.ru/defaultx.asp](http://www.elibrary.ru/defaultx.asp)
9. Электронно-библиотечная система IPRbooks – [www.bibliocomplectator.ru/available](http://www.bibliocomplectator.ru/available)
10. Электронная библиотека диссертаций и авторефератов РГБ – <http://dvs.rsl.ru/>
11. Официальный сайт Минэкономразвития РФ - [www.economy.gov.ru](http://www.economy.gov.ru)
12. **Электронно-библиотечная система «Лань»** - <http://e.lanbook.com/>
13. Портал Национальной Электронной Библиотеки (НЭБ) - [www.нэб.рф](http://www.нэб.рф)
14. Правовая и новостная база «Информо» - [www.informio.ru](http://www.informio.ru)
15. Образовательный ресурс «Единое окно» - <http://window.edu.ru/>
16. Научно-информационный портал ВINITI РАН - <http://viniti.ru>
17. Справочно-поисковая система КонсультантПлюс - [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru)
18. Федеральная служба государственной статистики - <http://www.gks.ru>

## 10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студента при изучении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются лекции и практические занятия. Обучающийся не имеет права пропускать занятия без уважительных причин.

В рамках изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» работа обучающихся организуется в следующих формах:

1. Работа с конспектом лекций и дополнительной литературой по темам курса.
2. Работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот».
3. Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения).
4. Подготовка к семинарскому занятию.
5. Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий, в том числе:
  - проведение собеседования по теме лекции;
  - подготовка краткого доклада (резюме, эссе) по теме семинарского занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;
  - выполнение практических заданий (решение задач, выполнение расчетных и лабораторных работ);
  - подготовка к тестированию;
6. Самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать зачет по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

1. *Лекция* является фундаментальным источником знаний и должна способствовать глубокому усвоению материала, активизировать интерес студента к изучаемой дисциплине.

Работу с конспектом лекций целесообразно проводить непосредственно после её прослушивания. Она предполагает перечитывание конспекта, внесение в него, по необходимости, уточнений, дополнений, разъяснений и изменений. Ознакомление с дополнительной литературой по теме, проведение обзора мнений других ученых по изучаемой теме. Необходимым является глубокое освоение содержания лекции и свободное владение им, в том числе использованной в ней терминологии (понятий), категорий и законов (гlossарий к каждой теме содержится в разделе 2 учебно-методического пособия). Студенту рекомендуется не ограничиваться при изучении темы только конспектом лекций или одним учебником; необходимо не только конспектировать лекции, но и читать дополнительную литературу, изучать методические рекомендации, издаваемые кафедрой.

2. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы

материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

3. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов раздела 2 учебно-методического пособия), предполагает самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

4. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

*Подготовка к практическому (семинарскому) занятию* предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (конспект лекции, основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).

- Запоминание подобранного по плану материала.

- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.

- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.

- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.

- Выполнение заданий преподавателя.

- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

5. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. По дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства» она предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) *докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий)* на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

*Доклад* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

*Реферат* - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

*Эссе* - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

*Творческое задание* - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.



Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки:

- 1) логическая последовательность изложения;
- 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса;
- 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия);
- 4) самостоятельность изложения материала источников;
- 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения;
- 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи);
- 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада может сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованность текстового и визуального материала;

- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.);

- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда);

- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта);

- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов);

- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

Оценка доклада (резюме, эссе) производится в рамках 12-балльного творческого рейтинга действующей в ЮЗГУ балльно-рейтинговой оценки успеваемости и качества знаний студентов. Итоговая оценка является суммой баллов, выставяемых преподавателем с учетом мнения других студентов по каждому из перечисленных выше методических требований к докладу и презентации.

По дисциплине «Экономика» также формой самостоятельной работы студентов является *выполнение практических заданий (решения задач, выполнения расчетных и лабораторных работ, оформление отчетов о самостоятельной работе)*, содержание которых определяется содержанием учебно-методического пособия. Часть практических заданий может быть выполнена студентами на аудиторных практических (лабораторных) занятиях под руководством преподавателя. После того, как преподавателем объявлено, что рассмотрение данной темы на аудиторных занятиях завершено, студент переходит к самостоятельному выполнению практических заданий, пользуясь настоящим учебно-методическим пособием, конспектом лекций по соответствующей теме, записями, сделанными на практических занятиях, дополнительной литературой по теме. Все практические задания для самостоятельного выполнения студентами, приведенные в учебно-методическом пособии обязательны для выполнения в полном объеме.

*Подготовка к тестированию* предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в учебно-методическом пособии.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Регулирование социально-трудовых отношений на принципах партнерства». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.

2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

- устный пересказ текста лекции и сравнение его с содержанием конспекта лекции;
- ответ на вопросы, приведенные к каждой теме (см. раздел 2 учебно-методического пособия);

- составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;

- ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки (данное учебно-методическое пособие предполагает вопросы для самоконтроля по каждой изучаемой теме);

- самостоятельное тестирование по предложенным в учебно-методическом пособии тестовых заданий.

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

## **11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

Операционная система Windows

Libreoffice

Справочно-поисковая система КонсультантПлюс

## **12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Учебная аудитория для проведения занятий, а также лаборатория (компьютерный класс) кафедры информационной безопасности оснащена учебной мебелью: столы и стулья для обучающихся; стол и стул для преподавателя; доска.

При изучении дисциплины используются компьютеры (компьютерный класс – читальный зал ЮЗГУ), проекторы и т.д., в частности:

- Системные блоки учащихся HELIO Profice VL310. клавиат.мышь, предустанов. ПО Microsoft office 2003 Pro Rus;

- Мониторы 15" TFT Proview;

- ПК S1155 Intel i3-2130 3.4 Hz / DDR III-4Gb / HDD SATA III 320 Gb / DVD + R/RW, 23" LCD Samsung;

- Экран Screen Media Apollo 153\*203 на штативе;

- Мультимедиа центр: ноутбук ASUS X50VL PMD-T2330/14"/1024Mb/160Gb/ сумка / проектор inFocus IN24+ (2 шт.);

- Проектор Vivitek D517;

- Моторизованный экран для формирования отчетной документации и демонстрации итоговых результатов.

В компьютерном классе кафедры региональной экономики и менеджмента обеспечена доступность студентам к сети Интернет.

Вуз обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения: стандартные программные продукты,

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс». При проведении лекционных занятий с целью лучшего восприятия студентами учебного материала используются наглядные формы представления информации в виде слайдов. Для этих целей применяется персональный компьютер (ноутбук), мультимедиа проектор, экран.

**13. Лист дополнений и изменений, внесенных в рабочую программу дисциплины**

Номер изменения	Номера страниц				Всего страниц	Дата	Основание для изменения и подпись лица, проводившего изменения
	изменённых	заменённых	аннулированных	новых			