

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич

Должность: ректор

Дата подписания: 24.08.2023 11:52:16

Уникальный программный ключ:

9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

Аннотация к рабочей программе дисциплины

«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Цель преподавания дисциплины.

Целью освоения учебной дисциплины «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

Задачи изучения дисциплины.

Понять эволюцию взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом; изучить теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (основные школы и концепции); понять место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом; изучить процесс формирования, функции, структуру, классификацию мотивов трудовой деятельности и механизм реализации; понять процесс формирования и управления мотивационным ядром персонала организации; определить факторы, влияющие на выбор направлений и форм стимулирования трудовой деятельности; изучить методы материального стимулирования, социальной и моральной мотивации; изучить последовательность управленческих действий, направленных на формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с использованием инновационных подходов; рассмотреть особенности мотивации и стимулирования на различных этапах жизненного цикла организации; приобрести навыки и умения в проектировании систем мотивации и стимулирования в организации.

Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины:

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2);
- умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач (ПК-7);
- способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально психологический климат в организации и эффективную организационную культуру (ПК-8).
- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике, (ПК-15);

- знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике (ПК-28);

Разделы дисциплины Регулирование оплаты и стимулирования труда. Формы и системы оплаты труда рабочих. Системы стимулирования трудовой деятельности. Теории мотивации трудовой деятельности. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета экономики и
менеджмента


(наименование Ф.И.О. полностью)

Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«8» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа

форма обучения очная


(очная, очно-заочная, заочная)

Курск – 2018

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03—Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03—Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «ИУиА» «18» 04 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой  к.э.н., доцент Железняков С.С.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, к.э.н., доцент  к.э.н., доцент Беляева Т.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки  / Макаровская В.Г./

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «24» марта 2019 г., на заседании кафедры ИУиА протокол № 19 от 11.06.19
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № У «15» 02 2020 г., на заседании кафедры ИУиА 11.06.2020г. Номер протокола 20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  | Е.А. Бессонова |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «20» 02 2020 г., на заседании кафедры ИУиА, от 02.07.2021, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой  | Бессонова Е.А. |

1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- понять эволюцию взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом;
- изучить теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (основные школы и концепции);
- понять место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;
- изучить процесс формирования, функции, структуру, классификацию мотивов трудовой деятельности и механизм реализации;
- понять процесс формирования и управления мотивационным ядром персонала организации;
- определить факторы, влияющие на выбор направлений и форм стимулирования трудовой деятельности;
- изучить методы материального стимулирования, социальной и моральной мотивации;
- изучить последовательность управленческих действий, направленных на формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с использованием инновационных подходов;
- рассмотреть особенности мотивации и стимулирования на различных этапах жизненного цикла организации;
- приобрести навыки и умения в проектировании систем мотивации и стимулирования в организации.

1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины

Изучив дисциплину «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», студент должен:

- знать основные теоретические концепции трудовой мотивации; виды и формы стимулирования персонала; теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации;
- уметь определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации;
- владеть специальной экономической терминологией и лексикой в области мотивации и стимулирования персонала организации; техникой оценки эффективности системы мотивации персонала организации.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Формирование команды» направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б1.Б.10 ««Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»» относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается – 1 курс, 2 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 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	26,1
в том числе	
лекции	8
лабораторные работы	0
практические занятия	18
экзамен	0
зачет	0,1 ч/чел
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	26
в том числе	
лекции	8
лабораторные занятия	0
практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	45,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	-

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
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях. Основные функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	Формы оплаты труда рабочих. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно – премиальной, сдельно – прогрессивной, косвенно – сдельной и аккордной оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно – премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно – повременной и индивидуальной формы оплаты труда. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	Стимулирование труда. Материальное стимулирование. Нематериальное стимулирование. Оценка разных форм материального стимулирования. Неудовлетворенность работника. Нематериальное стимулирование - морально-материальное и морально-психологическое.
4	Теории мотивации трудовой деятельности	Содержательные теории мотивации - А. Маслоу, К. Альдерфера, Д.Макклеланда и Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации. Теории производственной мотивации
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	1		1	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	1		2	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	1		3	У-1,2,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
4	Теории мотивации трудовой деятельности	2		4	У-1,2,3,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
5	Управление мотивацией и стимулирование м трудовой деятельности.	1		5	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
	Итого	6	0		-	-	-

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	2
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	4
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	4
4	Теории мотивации трудовой деятельности	4
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	4
	Итого	18

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	1-8-ая недели	8
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	1-8-ая недели	8
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	9-10-ая недели	8
4	Теории мотивации трудовой деятельности	11-14-ая недели	10
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	15-17-ая недели	12
	ИТОГО		46

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 студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

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;

кафедрой:

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

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

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

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 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом организации» реализацию компетентностного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

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
1	2	3	4
1	Системы стимулирования трудовой деятельности	Разбор конкретных ситуаций	4
2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Разбор конкретных ситуаций	4
Итого:			8

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

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

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Научно-исследовательская работа	<u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	<u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной

		<p>Научно-исследовательская работа</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>	<p>Социальная политика государства и управление социальным развитием организации</p> <p>Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом</p> <p>Теория и практика кадровой политики государства и организации</p> <p>Разработка стратегии управления персоналом</p>	<p>Современные методы социологических исследований</p> <p><u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u></p> <p>Современные формы и системы оплаты труда</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Управление эффективностью труда персонала</p> <p>Оценка результативности персонала</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру</p>	<p>Теория организации и организационного проектирования</p> <p>Современные проблемы управления персоналом</p> <p>Формирование команды</p> <p>Групповой менеджмент</p>	<p><u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u></p> <p>Управление организационной культурой</p> <p>Управление поведением персонала</p> <p>Технологии управления конфликтами и стрессами</p> <p>Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков</p>	<p>Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений</p> <p>Преддипломная практика</p> <p>Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и</p>	<p>Научно-исследовательская работа</p>	<p><u>Системы мотивации и стимулирования</u></p>	<p>Управление эффективностью труда персонала</p>

<p>стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>		<p><u>трудо</u>вой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p><u>Системы мотивации и стимулирования трудо</u>вой деятельности</p>	<p>Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенции	Показатели оценивая компетенций	Уровень	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 /основной	1.Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	Комплексную систему знаний о процессах саморазвития, технологий их реализации с учетом целей личностного саморазвития	закономерности и принципы разработки индивидуальной программы саморазвития	Приемы самореализации личности профессиональной деятельности
		Уметь	проектировать развитие личностных способности, выявления творческого потенциала в различных видах профессиональной деятельности и социальных общностях	разрабатывать программы саморазвития: «Я-концепция», «В - концепция»	осуществлять отбор методов и приемов сопровождения творческого саморазвития и самореализации личности
		Владеть	системой методологических приемов и технологий самоорганизации и саморазвитии, аргументировано обосновывает принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного саморазвития	принципами проектирования и методами реализации программ саморазвития личности	технологиями проектирования творческого саморазвития личности
ОПК-2 /основной	1.Доля освоенных обучающимися знаний,	Знать	Знает современные проблемы управления персоналом и толерантности	Демонстрирует понимание важности толерантного восприятия	Имеет четкое представление о влиянии социальных, этнических, конфессиональных и

	<p>умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>		<p>связанные с социальными, этническими, профессиональными и культурными различиями в организации</p>	<p>социальных, этнических, профессиональных и культурных различия в руководстве коллективом организации</p>	<p>культурных различийна деятельность персонала в организации</p>
		Уметь	<p>Умеет толерантно оценивать социальные, этнические, профессиональные и культурные различия в руководстве коллективом организации</p>	<p>Демонстрирует понимание особенностей социальных, этнических, профессиональных и культурных различий для использования в руководстве коллективом организации</p>	<p>Умеет определять особенности социальных, этнических, профессиональных и культурных различий для определения методов руководства коллективом организации</p>
		Владеть	<p>Владеет навыками толерантного оценивания социальных, этнических, профессиональных и культурных различий в руководстве коллективом организации</p>	<p>Демонстрирует способности к анализу и выбору методов управления персоналом в условиях социальных, этнических, профессиональных и культурных различий</p>	<p>Способен к разработке стратегии и кадровой политики организации в условиях социальных, этнических, профессиональных и культурных различий</p>
ПК-7 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающих</p>	Знать	<p>эволюции теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методику определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации;</p>	<p>методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>	<p>диагностический инструментарий оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>
		Уметь	<p>умеет разрабатывать и</p>	<p>отбирать методы анализа</p>	<p>разрабатывать и внедрения политику</p>

	<p>мся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандар тных ситуациях</p>		<p>применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе выявленных мотивационных типов и форм стимулирования</p>	<p>и оценки конкурентоспос обности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующи х условий</p>	<p>мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации</p>
		Владеть	<p>навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации</p>	<p>навыками анализа и оценки конкурентоспос обности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующи х условий; способностью применять их на практике</p>	<p>методологией разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач</p>
ПК-8 /основно й	<p>1. Доля освоенных обучающи мся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установле нных в п.1.ЗРПД 2. Качество о освоенных обучающи мся знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и</p>	Знать	<p>Знать особенности морально- психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры</p>	<p>Демонстрирует понимание важности создания благоприятного морально- психологическо го климата и конфликтов в кросскультурно й среде организации и характеристики эффективной организационно й культуры</p>	<p>Имеет представление о сущности и структуре морально- психологического климата, причинах возникающих конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи. Способен к достижению целей в процессе повышения эффективности организационной культуры.</p>
		Уметь	<p>Умение обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально- психологический</p>	<p>Правильно определяет причины и выбирает методы разрешения конфликтов в кросскультурно й среде для поддерживания</p>	<p>Знает причинно- следственные связи в обеспечении профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержке комфортного морально-</p>

	<i>нестандартных ситуациях</i>		климат организации эффективную организационную культуру	в и морально-психологического климата в организации	психологического климата в организации
		Владеть	Владение навыками проведения мероприятий по профилактике конфликтов, поддержанию комфортного морально-психологического климата организации и эффективной организационной культуры в кросскультурной среде	Демонстрирует способности к анализу и разработкам по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации	Имеет опыт разработок мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации
ПК-15 /основной	1.Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	Способность перечислить структурные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Знание актуальных проблем управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Знание современных актуальных проблем управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, формирования политики оплаты труда в организации
		Уметь	Анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и её конкурентоспособность	Анализировать методы оценки эффективности существующей системы мотивации, стимулирования и оплаты труда	применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
		Владеть	Анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и	Анализировать методы оценки эффективности существующей	применять на практике методы оценки эффективности

			оплаты труда и её конкурентоспособность	системы мотивации, стимулирования и оплаты труда	существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
ПК-28 /основной	1.Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	Частичное знание современных подходов к организации и контролю наставничества	знание современных подходов к организации и контролю наставничества	Аргументировано излагает современные подходы к организации и контролю наставничества
		Уметь	Частично умеет наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие	рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие	Самостоятельно всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие
		Владеть	навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	навыками получения обратной связи и обработки результатов наставничества и иных форм профессионального развития персонала	Обладает высоким уровнем знаний в сфере делового общения, обучения и наставничества с целью развития персонала и организации

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 7.3.1 – 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	Регулирование оплаты и стимулирования труда Формы и системы оплаты труда рабочих Системы стимулирования трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.1
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-6	
2	Теории мотивации трудовой деятельности Регулирование оплаты и стимулирования труда	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№6-10	Согласно табл.7.1
				Тесты	№2	
				Собеседование	№7-19	
3	Формы и системы оплаты труда рабочих	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11-14	Согласно табл.7.1
				Тесты	3	
				Собеседование	№ 20-30	
4	Системы стимулирования трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№14-20	Согласно табл.7.1
				Тесты	4	
				Собеседование	№31-37	
5	Теории мотивации трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№20-23	Согласно табл.7.1
				Тесты	5	
				Собеседование	№38-40	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования и коллоквиумов

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула.
2. Факторы и общая схема мотивации.
3. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра- интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.
4. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
5. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
6. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
8. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
9. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак Грегора .
10. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
11. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
12. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
13. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
14. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
15. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты.
16. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
17. Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием.
18. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
19. Правовые ограничения на режим труда и отдыха.
20. Правовые ограничения дисциплинарного характера.
21. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
22. Структурные элементы системы мотивации.
23. Последовательность разработки системы стимулирования.
24. Определение целей и идеологии организации.
25. Исследование и оценка работы.
26. Определение системы показателей достижения целей организации.
27. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
28. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
29. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
30. Анализ личных издержек персонала.

31. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
32. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
33. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени.
34. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
35. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
36. Оценка эффективности системы стимулирования.
37. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
38. Показатели производительности труда.
39. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
40. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Примерная тематика рефератов и докладов

- 1) Анализ двухфакторной теории удовлетворенности работой Ф. Герцберга.
- 2) Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
- 3) Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
- 4) Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
- 5) Манипуляция и мотивация, вызванная привлекательностью объекта: положительные и отрицательные аспекты использования.
- 6) Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
- 7) Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
- 8) Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
- 9) Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.
- 10) Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
- 11) Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
- 12) Анализ потребности современных работников (можно разграничить их по полу или возрасту).
- 13) Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
- 14) Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
- 15) Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
- 16) Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
- 17) Типы личности: их поведение в трудовой сфере.

- 18) Японский опыт в области мотивации работников.
- 19) Особенности мотивации трудовой деятельности молодых специалистов
- 20) Особенности мотивации трудовой деятельности женщин
- 21) Особенности мотивации трудовой деятельности инвалидов
- 22) Особенности мотивации трудовой деятельности работников бюджетной сферы
- 23) Особенности мотивации трудовой деятельности фрилансеров

Пример тестового задания

- 1. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения:**
 1. внешним и внутренним;
 2. материальным и нематериальным;
 3. прямым и косвенным.
- 2. Схема мотивационного процесса включает ... стадий:**
 1. пять;
 2. шесть;
 3. семь.
- 3. Условно потребности можно разделить на:**
 1. первичные, вторичные;
 2. физиологические, психологические, социальные;
 3. нет правильного ответа.
- 4. Третья стадия мотивационного процесса – это:**
 1. поиск путей устранения потребностей;
 2. получение вознаграждения за осуществление действия;
 3. определение целей (направления) действия.
- 5. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:**
 1. фирмы;
 2. населения;
 3. побуждающие людей к действию.
- 6. В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это:**
 1. потребности в безопасности;
 2. потребность в самоактуализации;
 3. потребность в признании.
- 7. Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии:**
 1. потребности в безопасности;
 2. потребность в самореализации;
 3. потребность в любви и принадлежности.
- 8. Двухфакторную теорию мотивации разработал:**
 1. А. Маслоу;
 2. Ф. Герцберг;
 3. В. Врум.
- 9. Модель Портера-Лоулера относится к:**

1. процессуальным теориям мотивации;
2. классическим теориям мотивации;
3. двухфакторным теориям мотивации.

10. Имеется ... основные процессуальные теории мотивации:

1. две;
2. три;
3. четыре.

11. К средствам мотивации труда не относятся:

1. Вознаграждения;
2. Проведение производственных совещаний;
3. Повышение квалификации персонала;
4. Обеспечение условий для самовыражения;
5. Объявление благодарности.

12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

1. Справедливости;
2. Потребностей;
3. Вознаграждений;
4. Ожиданий;
5. Предположений.

13. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

1. Достижение личных целей;
2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
3. Исполнение принятых управленческих решений;
4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
5. Побуждение работников к деятельности.

14. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:

1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
2. Побуждение себя к эффективной деятельности;
3. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
4. Механистическая организация;
5. Динамичная организация.

15. Мотивация базируется на:

1. Потребностях и самовыражении;
2. Потребностях и вознаграждениях;
3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;
4. Удовлетворении всех людей;
5. Самовыражении и вознаграждениях.

16. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

1. Премии;
2. Премии и ценные подарки;
3. Ценные подарки и зарплата;

4. Зарплата;
5. Премии и зарплата.

17. В соответствии с теорией Маслоу существует ... групп потребностей.

1. шесть
2. восемь
3. пять
4. семь

18. Мотивация — это ...

1. совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности
2. процесс побуждения человека к повышению производительности труда
3. совокупность взглядов и убеждений, определяющих поведение человека
4. процесс влияния на человека с целью формирования нужного поведения

19. Группы потребностей по теории Маслоу

1. физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самовыражения, самоутверждения,
2. базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные
3. существования, связи, влияния, роста, самоутверждения
4. материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения

20. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

1. до начала профессиональной деятельности;
2. после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
3. во время адаптации в коллективе;
4. после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
5. после признания важности труда.

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

1. стремиться к проявлению самостоятельности;
2. обладает творческим мышлением;
3. проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
4. не любит работать и старается избежать ответственности;
5. ответы а) и б).

22. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

1. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
2. деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
3. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
4. мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
5. человека мотивируют потребности высших уровней.

23. В чем заключается цель стимулирования персонала?

1. побудить человека избегать конфликтов;
2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
3. побудить человека не превышать своих полномочий;
4. внушить человеку чувство собственного достоинства;

5. обеспечить человеку достойный уровень жизни.

24. В чем суть классической теории мотивации?

1. деньги – единственный мотивационный фактор;
2. человека заставляют действовать внутренние потребности;
3. поведение человека определяется его ожиданиями;
4. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
5. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

25. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

1. у недавно нанятых на работу сотрудников
2. у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
3. у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
4. у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- 5 не зависит от стажа работы в организации.

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 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
1 семестр				
Регулирование оплаты и стимулирования труда	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Формы и системы оплаты труда рабочих	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Системы стимулирования трудовой деятельности	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Теории мотивации трудовой деятельности	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	9	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	13	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы

Тест №1	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		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. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
2. Складская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Складская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
3. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>
4. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>
5. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

1. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.
2. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>
3. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.
4. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.:ИНФРА-М,2009. - 424 с.
5. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
6. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
7. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
8. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
9. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.

10. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.

11. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.

12. Экономика труда [Текст]: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

8.3 Перечень методических указаний

1. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т.А.Беляева. - Курск: ЮЗГУ, 2018. - 18 с.

2. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 30 с.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальные издания и документы

<http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации

<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

<http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

<http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

Средства массовой информации

<http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов Правительства РФ

<http://www.FINGAZETA.ru> - Ежедневник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и

навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

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

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition [Лицензия 156А-160809-093725-387-506](#)

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 [Договор IT000012385](#)

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

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p> <p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук AsusX50VLPMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p> <p>Электронный зал 1 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) ПЭВМP4 3000/DDR 512Mb/HDD 80Gb/CD-ReWFDD3.5"/17" TFT (27600) – 4 шт. ПК DURON 1600/128Mb/40G/SVGA 64Mb GF4 MX440/FDD/k/m/pad/15'PLUS UPS/LAN– 1 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт. ПЭВМPeintium 4 3.0 ГГц s775/i865GV/512Mb/80r6/FDD/CD-RW/3 50 W/ЖК17' (22915) –3 шт.</p>
---	--

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

Юго-Западный государственный университет

УТВЕРЖДАЮ:
Декан факультета экономики и
менеджмента

(наименование ф-та полностью)



Т.Ю. Ткачева

(подпись, инициалы, фамилия)

«18» 04 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(наименование дисциплины)

направление подготовки (специальность) 38.04.03

(шифр согласно ФГОС)

Управление персоналом

наименование направления подготовки (специальности)

"Управление персоналом организации"

магистерская программа

форма обучения заочная

(очная, очно-заочная, заочная)

Рабочая программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования направления подготовки 38.04.03—Управление персоналом и на основании учебного плана направления подготовки 38.04.03—Управления персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 9 «26» марта 2018 г.

Рабочая программа обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения студентов направления подготовки 38.04.03 – Управление персоналом на заседании кафедры «Ю и А» «18» 09 2018 г., протокол № 24

Зав. кафедрой _____ к.э.н., доцент Железняков С.С.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Разработчик программы, к.э.н., доцент _____ к.э.н., доцент Беляева Т.А.
(ученая степень, ученое звание, Ф.И.О.)

Директор научной библиотеки _____ / Макаровская В.Г. /

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «29» марта 2019 г., на заседании кафедры _____ Ю и А протокол № 19 от 11.06.19
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Бессонова Е. А. |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «25» 02 2020 г., на заседании кафедры _____ Ю и А 11.06.2020г. Номер протокола 20
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Е. А. Бессонова |

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе на основании учебного плана 38.04.03 –Управление персоналом, одобренного Ученым советом университета протокол № 7 «2» 02 2020 г., на заседании кафедры _____ Ю и А, от 02.07.2021, №1
(наименование кафедры, дата, номер протокола)

Заведующий кафедрой _____ | Бессонова Е. А. |

1. Цель и задачи дисциплины, планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Цель дисциплины

Целью освоения учебной дисциплины «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

1.2 Задачи дисциплины

- понять эволюцию взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теорий управления персоналом;
- изучить теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности (основные школы и концепции);
- понять место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом;
- изучить процесс формирования, функции, структуру, классификацию мотивов трудовой деятельности и механизм реализации;
- понять процесс формирования и управления мотивационным ядром персонала организации;
- определить факторы, влияющие на выбор направлений и форм стимулирования трудовой деятельности;
- изучить методы материального стимулирования, социальной и моральной мотивации;
- изучить последовательность управленческих действий, направленных на формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности с использованием инновационных подходов;
- рассмотреть особенности мотивации и стимулирования на различных этапах жизненного цикла организации;
- приобрести навыки и умения в проектировании систем мотивации и стимулирования в организации.

1.3 Компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины

Изучив дисциплину «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», студент должен:

- знать основные теоретические концепции трудовой мотивации; виды и формы стимулирования персонала; теоретические основы разработки материальной и нематериальной систем мотивации и стимулирования персонала организации;
- уметь определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала; разработать основные положения системы мотивации и стимулирования персонала различных подразделений организации;
- владеть специальной экономической терминологией и лексикой в области мотивации и стимулирования персонала организации; техникой оценки эффективности системы мотивации персонала организации.

Согласно ФГОС и «Матрице распределения компетенций» изучение дисциплины «Формирование команды» направлено на формирование следующих компетенций:

ОК-3 - готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала

ОПК-2 - готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия;

ПК-7 - умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8 - способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру;

ПК-13 знанием методов и владением навыками оценки эффективности, действующей в организации системы найма и адаптации персонала;

ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике;

ПК-28 - владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации.

2 Указание места дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина (модуль) Б1.Б.10 ««Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»» относится к базовой части блока Б1 учебного плана. Изучается – 1 курс, 2 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 часа.

Таблица 3.1 – Объем дисциплины

Объем дисциплины	Всего, часов
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающегося с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12,1
в том числе	
лекции	6
лабораторные работы	0
практические занятия	6
экзамен	0
зачет	0,1 ч/чел
курсовая работа (проект)	0
расчетно-графическая (контрольная) работа	0
Аудиторная работа (всего)	12
в том числе	
лекции	6
лабораторные занятия	0
практические занятия	6
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	55,9
Контроль/экз. (подготовка к экзамену)	4

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
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	Цели, задачи и принципы регулирования оплаты и стимулирования труда в организации. Кадровая политика в области компенсаций. Компенсационный пакет работника и его состав. Прямое и косвенное стимулирование работников. Современные подходы к формированию системы материального стимулирования труда в организациях. Основные функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. Основные элементы организации оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	Формы оплаты труда рабочих. Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно – премиальной, сдельно – прогрессивной, косвенно – сдельной и аккордной оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно – премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно – повременной и индивидуальной формы оплаты труда. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	Стимулирование труда. Материальное стимулирование. Нематериальное стимулирование. Оценка разных форм материального стимулирования. Неудовлетворенность работника. Нематериальное стимулирование - морально-материальное и морально-психологическое.
4	Теории мотивации трудовой деятельности	Содержательные теории мотивации - А. Маслоу, К. Альдерфера, Д.Макклеланда и Ф. Херцберга. Процессуальные теории мотивации. Теории производственной мотивации
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Таблица 4.1.2 – Содержание дисциплины и ее методическое обеспечение

№	Раздел (тема) дисциплины	Виды деятельности			Учебно-методические материалы	Формы текущего контроля успеваемости и (по неделям семестра))	Компетенции
		лек., час	№ лаб.	№ пр.			
1	2	3	4	5	6	7	8
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	1		1	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	1		2	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	1		3	У-1,2,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
4	Теории мотивации трудовой деятельности	2		4	У-1,2,3,5 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
5	Управление мотивацией и стимулирование м трудовой деятельности.	1		5	У-1,2,3 МУ – 1,2	С, Т, Р	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28
	Итого	6	0		-	-	-

4.2 Лабораторные и (или) практические занятия

4.2.1 Практические занятия

Таблица 4.2.1.1 – Практические занятия

№	Наименование и краткое содержание занятий	Объем в часах
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	1
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	2
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	2
4	Теории мотивации трудовой деятельности	2
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	1
итого		6

4.3. Самостоятельная работа студентов (СРС)

Выполняется в соответствии с рабочей программой дисциплины. Задания выдаются в ходе изучения дисциплины. Задачами работы являются: систематизация, закрепление и развитие знаний, полученных в ходе аудиторных занятий; стимулирование более глубокого и систематического изучения дисциплины в течение семестра; развитие умения самостоятельно работать с учебной и специальной литературой; развитие компетентности в маркетинговой деятельности предприятия (организации).

Таблица 4.3.1 – Самостоятельная работа студентов

№ раздела (темы)	Наименование раздела (темы) дисциплины	Срок выполнения	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, час
1	Регулирование оплаты и стимулирования труда	1-8-ая недели	11
2	Формы и системы оплаты труда рабочих	1-8-ая недели	11
3	Системы стимулирования трудовой деятельности	9-10-ая недели	11
4	Теории мотивации трудовой деятельности	11-14-ая недели	11
5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	15-17-ая недели	12
	ИТОГО		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 студентов, обучающихся по данной дисциплине, организуется:

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;

кафедрой:

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

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

- путем разработки: методических рекомендаций, пособий по организации самостоятельной работы студентов; тем рефератов; вопросов к зачету; методических указаний к выполнению практических работ и т.д.

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 апреля 2017 г. № 301 направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль подготовки «Управление персоналом организации» реализацию компетентностного подхода предусматривает через широкое использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков студентов. В рамках изучения дисциплины предусмотрено проведение лекционных и практических занятий в интерактивной форме - разбор конкретных ситуаций.

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
1	2	3	4
1	Системы стимулирования трудовой деятельности	Разбор конкретных ситуаций	2
2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Разбор конкретных ситуаций	2
3	Системы стимулированием трудовой деятельности.	Разбор конкретных ситуаций	2
Итого:			6

7 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

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

Таблица 7.1.1 – Этапы формирования компетенции

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

Код и содержание компетенции	Этапы формирования компетенций и дисциплины (модули), при изучении которых формируется данная компетенция		
	Начальный	Основной	Завершающий
ОК-3 готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Научно-исследовательская работа	<u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Научно-исследовательская работа	Научно-исследовательская работа Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ОПК-2 готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	Формирование команды Групповой менеджмент Научно-исследовательская работа	<u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами	Научно-исследовательская работа Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной

		Научно-исследовательская работа Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-7 умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	Социальная политика государства и управление социальным развитием организации Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Теория и практика кадровой политики государства и организации Разработка стратегии управления персоналом	Современные методы социологических исследований <u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Управление эффективностью труда персонала Оценка результативности персонала Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-8 способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	Теория организации и организационного проектирования Современные проблемы управления персоналом Формирование команды Групповой менеджмент	<u>Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</u> Управление организационной культурой Управление поведением персонала Технологии управления конфликтами и стрессами Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты
ПК-15 знанием методов оценки эффективности системы мотивации и	Научно-исследовательская работа	<u>Системы мотивации и стимулирования</u>	Управление эффективностью труда персонала

<p>стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике</p>		<p><u>трудо</u>вой деятельности Современные формы и системы оплаты труда Практика по получению первичных профессиональных умений и навыков Научно-исследовательская работа</p>	<p>Оценка результативности персонала Научно-исследовательская работа Преддипломная практика Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>
<p>ПК-28 владением навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации</p>	<p>Формирование команды Групповой менеджмент</p>	<p><u>Системы мотивации и стимулирования трудо</u>вой деятельности</p>	<p>Технологии рекрутмента Практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности (в том числе педагогическая практика) Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты</p>

Таблица 7.2.1 – Показатели и критерии определения уровня сформированности компетенций (частей компетенций)

Компетенции	Показатели оценивая компетенций	Уровень	Критерии и шкала оценивая компетенций		
			Пороговый уровень («удовлетворительно»)	Продвинутый уровень («хорошо»)	Высокий уровень («отлично»)
ОК-3 /основной	1. Доля освоенных обучающих знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2. Качество освоенных обучающих знаний, умений, навыков 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Знать	Комплексную систему знаний о процессах саморазвития, технологий их реализации с учетом целей личностного саморазвития	закономерности и принципы разработки индивидуальной программы саморазвития	Приемы самореализации личности в профессиональной деятельности
		Уметь	проектировать развитие личностных способности, выявления творческого потенциала в различных видах профессиональной деятельности и социальных общностях	разрабатывать программы саморазвития: «Я-концепция», «В - концепция»	осуществлять отбор методов и приемов сопровождения творческого саморазвития и самореализации личности
		Владеть	системой методологических приемов и технологий самоорганизации и саморазвития, аргументировано обосновывает принятые решения при выборе технологий их реализации с учетом целей профессионального и личностного саморазвития	принципами проектирования и методами реализации программ саморазвития личности	технологиями проектирования творческого саморазвития личности
ОПК-2 /основной	1. Доля освоенных обучающих	Знать	Знает современные проблемы управления персоналом и	Демонстрирует понимание важности толерантного	Имеет четкое представление о влиянии социальных, этнических,

	<p>знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков</p> <p>3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</p>		<p>толерантности связанные с социальными, этническими, конфессиональными и культурными различиями в организации</p>	<p>восприятия социальных, этнических, конфессиональных и культурных различия в руководстве коллективом организации</p>	<p>конфессиональных и культурных различийна деятельность персонала в организации</p>
		Уметь	<p>Умеет толерантно оценивать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия в руководстве коллективом организации</p>	<p>Демонстрирует понимание особенностей социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для использования в руководстве коллективом организации</p>	<p>Умеет определять особенности социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий для определения методов руководства коллективом организации</p>
		Владеть	<p>Владеет навыками толерантного оценивания социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий в руководстве коллективом организации</p>	<p>Демонстрирует способности к анализу и выбору методов управления персоналом в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>	<p>Способен к разработке стратегии и кадровой политики организации в условиях социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий</p>
ПК-7 /основной	<p>1.Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД</p> <p>2.Качество</p>	Знать	<p>эволюции теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методике определения типологии мотивации и мотивационного профиля персонала с учетом стратегических целей и задач организации;</p>	<p>методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>	<p>диагностический инструментарий оценки эффективности системы мотивации и стимулирования с учетом внутренней и внешней среды организации и оценки эффективности политики оплаты труда в организации</p>

	<i>освоенных обучающих мся знаний, умений, навыков</i> 3. Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях	Уметь	умеет разрабатывать и применять политику мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе выявленных мотивационных типов и форм стимулирования	отбирать методы анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий	разрабатывать и внедрения политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации
		Владеть	навыками проектирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	навыками анализа и оценки конкурентоспособности политики оплаты труда на основе мотивационных и стимулирующих условий; способностью применять их на практике	методологией разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
ПК-8 /основной	<i>1. Доля освоенных обучающих мся знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п. 1.3 РПД</i> 2. Качество освоенных обучающих мся знаний, умений, навыков	Знать	Знать особенности морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры	Демонстрирует понимание важности создания благоприятного морально-психологического климата и конфликтов в кросскультурной среде организации и характеристики эффективной организационной культуры	Имеет представление о сущности и структуре морально-психологического климата, причинах возникающих конфликтов в кросскультурной среде организации, ее основных элементах и их взаимосвязи. Способен к достижению целей в процессе повышения эффективности организационной культуры.
		Уметь	Умение обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный	Правильно определяет причины и выбирает методы разрешения конфликтов в кросскультурно	Знает причинно-следственные связи в обеспечении профилактики конфликтов в кросскультурной среде и поддержке комфортного

	<i>навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>		морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру	й среде для поддержания комфортного морально-психологического климата в организации	морально-психологического климата в организации
		Владеть	Владение навыками проведения мероприятий по профилактике конфликтов, поддержанию комфортного морально-психологического климата в организации и эффективной организационной культуры в кросскультурной среде	Демонстрирует способности к анализу и разработке мер по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации	Имеет опыт разработки мероприятий по профилактике конфликтов в кросскультурной среде и формированию комфортного морально-психологического климата в организации
ПК-15 /основной	<i>1.Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знать	Способность перечислить структурные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Знание актуальных проблем управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Знание современных актуальных проблем управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, формирования политики оплаты труда в организации
		Уметь	Анализировать существующую систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и её конкурентоспособность	Анализировать методы оценки эффективности существующей системы мотивации, стимулирования и оплаты труда	применять на практике методы оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
		Владеть	Анализировать существующую	Анализировать	применять на практике методы

	<i>тных ситуациях</i>		систему мотивации, стимулирования и оплаты труда и её конкурентоспособность	методы оценки эффективности существующей системы мотивации, стимулирования и оплаты труда	оценки эффективности существующей системы мотивации и стимулирования; анализировать конкурентоспособность и эффективность политики оплаты труда
ПК-28 /основной	<i>1.Доля освоенных обучающимися знаний, умений, навыков от общего объема ЗУН, установленных в п.1.ЗРПД 2.Качество освоенных обучающимися знаний, умений, навыков 3.Умение применять знания, умения, навыки в типовых и нестандартных ситуациях</i>	Знать	Частичное знание современных подходов к организации и контролю наставничества	знание современных подходов к организации и контролю наставничества	Аргументировано излагает современные подходы к организации и контролю наставничества
		Уметь	Частично умеет наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие	рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие	Самостоятельно всесторонне рассматривать и оценивать задачи наставничества и развития персонала, вдохновлять других на развитие
		Владеть	навыками наставничества, способностью вдохновлять других на развитие персонала и организации	навыками получения обратной связи и обработки результатов наставничества и иных форм профессионального развития персонала	Обладает высоким уровнем знаний в сфере делового общения, обучения и наставничества с целью развития персонала и организации

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 7.3.1 – 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	Регулирование оплаты и стимулирования труда Формы и системы оплаты труда рабочих Системы стимулирования трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№1-6	Согласно табл.7.1
				Тест	№1	
				Собеседование	№1-6	
2	Теории мотивации трудовой деятельности Регулирование оплаты и стимулирования труда	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№6-10	Согласно табл.7.1
				Тесты	№2	
				Собеседование	№7-19	
3	Формы и системы оплаты труда рабочих	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№11-14	Согласно табл.7.1
				Тесты	3	
				Собеседование	№ 20-30	
4	Системы стимулирования трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№14-20	Согласно табл.7.1
				Тесты	4	
				Собеседование	№31-37	
5	Теории мотивации трудовой деятельности	ОК-3 ОПК-2 ПК-7 ПК-8 ПК- 15 ПК-28	Лекция Практическое занятие Самостоятельная работа	Рефераты	№20-23	Согласно табл.7.1
				Тесты	5	
				Собеседование	№38-40	

Примеры типовых контрольных заданий для текущего контроля

Вопросы для собеседования и коллоквиумов

41. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула.
42. Факторы и общая схема мотивации.
43. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра- интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.
44. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
45. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
46. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
47. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
48. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
49. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак Грегора .
50. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
51. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
52. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
53. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
54. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
55. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты.
56. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
57. Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием.
58. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
59. Правовые ограничения на режим труда и отдыха.
60. Правовые ограничения дисциплинарного характера.
61. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
62. Структурные элементы системы мотивации.
63. Последовательность разработки системы стимулирования.
64. Определение целей и идеологии организации.
65. Исследование и оценка работы.
66. Определение системы показателей достижения целей организации.
67. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
68. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
69. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
70. Анализ личных издержек персонала.

71. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
72. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
73. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени.
74. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
75. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
76. Оценка эффективности системы стимулирования.
77. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
78. Показатели производительности труда.
79. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
80. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Примерная тематика рефератов и докладов

- 24) Анализ двухфакторной теории удовлетворенности работой Ф. Герцберга.
- 25) Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
- 26) Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
- 27) Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
- 28) Манипуляция и мотивация, вызванная привлекательностью объекта: положительные и отрицательные аспекты использования.
- 29) Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
- 30) Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
- 31) Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
- 32) Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.
- 33) Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
- 34) Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
- 35) Анализ потребности современных работников (можно разграничить их по полу или возрасту).
- 36) Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
- 37) Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
- 38) Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
- 39) Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.

- 40) Типы личности: их поведение в трудовой сфере.
- 41) Японский опыт в области мотивации работников.
- 42) Особенности мотивации трудовой деятельности молодых специалистов
- 43) Особенности мотивации трудовой деятельности женщин
- 44) Особенности мотивации трудовой деятельности инвалидов
- 45) Особенности мотивации трудовой деятельности работников бюджетной сферы
- 46) Особенности мотивации трудовой деятельности фрилансеров

Пример тестового задания

- 2. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения:**
 - 4. внешним и внутренним;
 - 5. материальным и нематериальным;
 - 6. прямым и косвенным.
- 3. Схема мотивационного процесса включает ... стадий:**
 - 4. пять;
 - 5. шесть;
 - 6. семь.
- 4. Условно потребности можно разделить на:**
 - 4. первичные, вторичные;
 - 5. физиологические, психологические, социальные;
 - 6. нет правильного ответа.
- 5. Третья стадия мотивационного процесса – это:**
 - 4. поиск путей устранения потребностей;
 - 5. получение вознаграждения за осуществление действия;
 - 6. определение целей (направления) действия.
- 6. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:**
 - 4. фирмы;
 - 5. населения;
 - 6. побуждающие людей к действию.
- 7. В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это:**
 - 4. потребности в безопасности;
 - 5. потребность в самоактуализации;
 - 6. потребность в признании.
- 8. Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии:**
 - 4. потребности в безопасности;
 - 5. потребность в самореализации;
 - 6. потребность в любви и принадлежности.
- 9. Двухфакторную теорию мотивации разработал:**
 - 4. А. Маслоу;
 - 5. Ф. Герцберг;
 - 6. В. Врум.

10. Модель Портера-Лоулера относится к:

4. процессуальным теориям мотивации;
5. классическим теориям мотивации;
6. двухфакторным теориям мотивации.

11. Имеется ... основные процессуальные теории мотивации:

4. две;
5. три;
6. четыре.

11. К средствам мотивации труда не относятся:

1. Вознаграждения;
2. Проведение производственных совещаний;
3. Повышение квалификации персонала;
4. Обеспечение условий для самовыражения;
5. Объявление благодарности.

12. На уверенности в том, что за определенную выполненную работу человек получит вознаграждение основывается следующая теория мотивации:

1. Справедливости;
2. Потребностей;
3. Вознаграждений;
4. Ожиданий;
5. Предположений.

13. Что обеспечивает управленческая функция «мотивация»?

1. Достижение личных целей;
2. Побуждение работников к эффективному выполнению поставленных задач;
3. Исполнение принятых управленческих решений;
4. Обеспечение бесспорного влияния на подчиненного;
5. Побуждение работников к деятельности.

14. Если вам придется объяснять, что представляет собой функция мотивации, то Вы скажете, что это:

1. Процесс достижения поставленных перед администрацией целей;
2. Побуждение себя к эффективной деятельности;
3. Процесс побуждения себя и других к эффективной деятельности достижения поставленных перед организацией целей;
4. Механистическая организация;
5. Динамичная организация.

15. Мотивация базируется на:

1. Потребностях и самовыражении;
2. Потребностях и вознаграждениях;
3. Вознаграждениях и удовлетворении отдельных людей;
4. Удовлетворении всех людей;
5. Самовыражении и вознаграждениях.

16. Основной формой материального стимулирования персонала организации является:

1. Премии;
2. Премии и ценные подарки;

3. Ценные подарки и зарплата;
4. Зарплата;
5. Премии и зарплата.

17. В соответствии с теорией Маслоу существует ... групп потребностей.

1. шесть
2. восемь
3. пять
4. семь

18. Мотивация — это ...

1. совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые побуждают человека к деятельности
2. процесс побуждения человека к повышению производительности труда
3. совокупность взглядов и убеждений, определяющих поведение человека
4. процесс влияния на человека с целью формирования нужного поведения

19. Группы потребностей по теории Маслоу

1. физиологические, безопасности, принадлежности и причастности, признания и самоутверждения, самовыражения
2. базовые, первичные, вторичные, социальные, интеллектуальные
3. существования, связи, влияния, роста, самоутверждения
4. материальные, идеальные, влияния и власти, взаимопонимания и взаимодействия, самоутверждения

20. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

1. до начала профессиональной деятельности;
2. после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
3. во время адаптации в коллективе;
4. после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
5. после признания важности труда.

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

1. стремиться к проявлению самостоятельности;
2. обладает творческим мышлением;
3. проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
4. не любит работать и старается избежать ответственности;
5. ответы а) и б).

22. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

1. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
2. деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
3. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
4. мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
5. человека мотивируют потребности высших уровней.

23. В чем заключается цель стимулирования персонала?

1. побудить человека избегать конфликтов;
2. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
3. побудить человека не превышать своих полномочий;

4. внушить человеку чувство собственного достоинства;
5. обеспечить человеку достойный уровень жизни.

24. В чем суть классической теории мотивации?

1. деньги – единственный мотивационный фактор;
2. человека заставляют действовать внутренние потребности;
3. поведение человека определяется его ожиданиями;
4. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
5. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

25. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

1. у недавно нанятых на работу сотрудников
2. у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
3. у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
4. у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- 5 не зависит от стажа работы в организации.

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 7.4.1 – Порядок начисления баллов в рамках БРС

Форма контроля	Минимальный балл		Максимальный балл	
	балл	примечание	балл	примечание
1	2	3	4	5
1 семестр				
Регулирование оплаты и стимулирования труда	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Формы и системы оплаты труда рабочих	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Системы стимулирования трудовой деятельности	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
Теории мотивации трудовой деятельности	1	Для выполнения практических заданий менее 50%	3	Полностью выполнены практические задания
Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	1	В ходе занятий продемонстрировано удовлетворительное знание материала по изученным темам.	3	В ходе занятий продемонстрировано глубокое знание материала по изученным темам.
СРС (реферат)	9	Тема не раскрыта полностью, не даны ответы на вопросы.	13	Выполнено индивидуальное задание в полном объеме, даны ответы на поставленные вопросы
Тест №1	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №2	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №3	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №4	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Тест №5	2	Даны правильные ответы на 50% вопросов	4	Даны правильные ответы на 100% вопросов
Итого	24		48	
Посещаемость	0	Не посещал занятия	16	Посетил все занятия, предусмотренные расписанием
Зачет	12	Ответы неполные, удовлетворительное знание материала	36	Даны полные ответы на все вопросы
Итого	36		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

6. Арсеньев Ю. Н. Управление персоналом: Технологии [Электронный ресурс]: учебное пособие / Ю. Н. Арсеньев, С. И. Шелобаев, Т. Ю. Давыдова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 192 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

7. Складская В. А. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебник / Складская В. А. - М.: Дашков и Ко, 2015. - 304 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

8. Федосеев В. В. Математическое моделирование в экономике и социологии труда. Методы, модели, задачи [Электронный ресурс]: учебное пособие. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 167 с. // Режим доступа - <http://bibloclub.ru/>

9. Яковенко Е. Г. Экономика труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для вузов / Яковенко Е. Г., Христолюбова Н. Е., Мостова В. Д. – М.: ЮНИТИ - ДАНА, 2012. – 319 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

10. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие / Шлендер П. Э. [и др.]. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru/>

8.2 Дополнительная учебная литература

13. Пашуто В. П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебное пособие. / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2011. - 320 с.

14. Шапиро С. А. Управление персоналом как вид предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С. А. Шапиро, А. Я. Шапиро. – М.: Директ-Медиа, 2015. - 340 с. // Режим доступа - <http://biblioclub.ru>
15. Егоршин А. П. Управление персоналом [Текст] : учебник / А. П. Егоршин. - Н. Новгород : НИМБ, 2005. - 720 с.
16. Бухалков М. В. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник/ М. И. Бухалков М. В. - 3-е изд., испр. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 424 с.
17. Бычин В. Б. Организация и нормирование труда [Текст]: учебник для ВУЗов./ В. Б. Бычин, С. В. Малинин, Е. В. Шубенкова. – М.: Цифра-М, 2011. - 248 с.
18. Гаврилова С. В. Организация труда персонала [Текст]: учебное пособие / Гаврилова С. В., Иванова-Швец Л. Н. - М: Евразийский открытый институт. - 2010. - 224 с.
19. Кибанов А. Я. Управление персоналом [Текст]: учебное пособие / А. Я. Кибанов. - М: КноРус, 2013. - 208 с.
20. Пашуто В. П. Практикум по организации, нормированию и оплате труда на предприятии [Текст]: учебное пособие / В. П. Пашуто. - М: КноРус, 2010. - 240 с.
21. Рофе А. И. Экономика труда [Текст]: учебное пособие. - М.: КНОРУС, 2010. - 400 с.
22. Сенотрусова Ю. Р. Должностные инструкции руководителей, специалистов, исполнителей основного штатного состава [Текст]: учебное пособие / Ю. Р. Сенотрусова. - М.: Омега-Л, 2005. - 208 с.
23. Складская В. А. Организация, нормирование и оплата труда на предприятии [Текст]: учебник / В. А. Складская. – М.: Дашков и К, 2012. - 340 с.
24. Экономика труда [Текст]: учебник / И. М. Алиев, Н. А. Горелов, Л. О. Ильина. - М.: Юрайт, 2011. - 671 с.

8.3 Перечень методических указаний

3. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания по самостоятельной работе для студентов направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Бабенко И.В.. - Курск: ЮЗГУ, 2017. - 18 с.
4. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности [Электронный ресурс]: методические указания для практических занятий направления подготовки 38.04.03. Управление персоналом / Юго-Запад. гос. ун-т; сост.: Т. А. Беляева. - Курск : ЮЗГУ, 2018. - 25 с.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

Официальные издания и документы

<http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации

<http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации

<http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики

<http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ

Средства массовой информации

<http://www.rg.ru> - Российская газета - официальное издание для документов

Правительства РФ

<http://www.FINGAZETA.ru> - Еженедельник "Финансовая газета"

<http://www.vedomosti.ru> - Ежедневная деловая газета Ведомости

<http://www.expert.ru> - журнал "Эксперт".

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Основными видами аудиторной работы студентов являются лекции и семинарские занятия.

В ходе **лекций** преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на семинарское занятие и указания на самостоятельную работу.

Практические занятия завершают изучение наиболее важных тем дисциплины. Они служат для закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений, приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, аргументации и защиты выдвигаемых положений, а также для контроля преподавателем степени подготовленности студентов по изучаемой дисциплине.

Семинар предполагает свободный обмен мнениями по избранной тематике. Он начинается со вступительного слова преподавателя, формулирующего цель занятия и характеризующего его основную проблематику. Затем, как правило, заслушиваются сообщения студентов. Обсуждение сообщения совмещается с рассмотрением намеченных вопросов. Сообщения, предполагающие анализ публикаций по отдельным вопросам семинара, заслушиваются обычно в середине занятия. Поощряется выдвижение и обсуждение альтернативных мнений. В заключительном слове преподаватель подводит итоги обсуждения и объявляет оценки выступавшим студентам. В целях контроля подготовленности студентов и привития им навыков краткого письменного изложения своих мыслей преподаватель в ходе семинарских занятий может осуществлять текущий контроль знаний в виде тестовых заданий.

При подготовке к семинару студенты имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Кроме указанных тем студенты вправе, по согласованию с преподавателем, избирать и другие интересующие их темы.

Качество учебной работы студентов преподаватель оценивает в конце семинара, выставляя в рабочий журнал баллы. Студент имеет право ознакомиться с ними.

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

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 Договор IT000012385

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 Договор IT000012385

LibreOffice ru.libreoffice.org/download/ - свободно распространяемое и бесплатное ПО

Kaspersky Endpoint Security Russian Edition Лицензия 156А-160809-093725-387-506

База данных Территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Курской области (договор б/н/2 от 30.06.2014 г.)

Windows 7 Договор IT000012385

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

<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации</p>	<p>Комплект мебели для учебного процесса (столы, стулья, доска) мультимедиа центр: ноутбук Asus X50VL PMD-2330/14"/1024Mb/160Gb/сумка/ проектор inFocusIN24+</p>
<p>Для самостоятельной работы студентов читальный зал научной и учебной литературы Юго-Западного государственного университета</p>	<p>Электронный зал 1 (2 этаж): Комплект мебели (столы, стулья) ПЭВМ P4 3000/DDR 512Mb/HDD 80Gb/CD-ReWFDD3.5"/17" TFT (27600) – 4 шт. ПК DURON 1600/128Mb/40G/SVGA 64Mb GF4 MX440/FDD/k/m/pad/15'PLUS UPS/LAN – 1 шт. ПЭВМ 300W inwin/ INTEL CEL2800/Sis661/ FDD3.5/512/DVDRW/HDD80/ - 1 шт. ПКPentium4 2000Hz/512MbDDR/120G 7200/ CDRW/64MbSVGAGF4MX440/k/m/15' – 1 шт. ПЭВМPeintium 4 3.0 ГГц s775/i865GV/512Mb/ 80r6/FDD/CD-RW/3 50 W/ЖК17' (22915) –3 шт.</p>

13 Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья учитываются их индивидуальные психофизические особенности. Обучение инвалидов осуществляется также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида (при наличии).

Для лиц с нарушением слуха возможно предоставление учебной информации в визуальной форме (краткий конспект лекций; тексты заданий, напечатанные увеличенным шрифтом), на аудиторных занятиях допускается присутствие ассистента, а также сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков. Текущий контроль успеваемости осуществляется в письменной форме: обучающийся письменно отвечает на вопросы, письменно выполняет практические задания. Доклад (реферат) также может быть представлен в письменной форме, при этом требования к содержанию остаются теми же, а требования к качеству изложения материала (понятность, качество речи, взаимодействие с аудиторией и т. д.) заменяются на соответствующие требования, предъявляемые к письменным работам (качество оформления текста и списка литературы, грамотность, наличие иллюстрационных материалов и т.д.). Промежуточная аттестация для лиц с нарушениями слуха проводится в письменной форме, при этом используются общие критерии оценивания. При необходимости время подготовки к ответу может быть увеличено.

Для лиц с нарушением зрения допускается аудиальное предоставление информации, а также использование на аудиторных занятиях звукозаписывающих устройств (диктофонов и т.д.). Допускается присутствие на занятиях ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь. Текущий контроль успеваемости осуществляется в устной форме. При проведении промежуточной аттестации для лиц с нарушением зрения тестирование может быть заменено на устное собеседование по вопросам.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, на аудиторных занятиях, а также при проведении процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации могут быть предоставлены необходимые технические средства (персональный компьютер, ноутбук или другой гаджет); допускается присутствие ассистента (ассистентов), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь (занять рабочее место, передвигаться по аудитории, прочитать задание, оформить ответ, общаться с преподавателем).

