

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Агафонов Александр Владимирович
Должность: директор филиала
Дата подписания: 29.05.2020 12:53:07
Уникальный идентификатор:
2539477a8ecf706dc9cff164bc411eb6d3c4ab06

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ «МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЧЕБОКСАРСКИЙ ИНСТИТУТ (ФИЛИАЛ) МОСКОВСКОГО ПОЛИТЕХНИЧЕСКОГО УНИВЕРСИТЕТА

Кафедра Менеджмента и экономики

УТВЕРЖДАЮ
Директор филиала
А.В. Агафонов
«29» мая 2020г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

«ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ
ТРУДА»
(наименование дисциплины)

Направление подготовки	38.03.01 «Экономика» (код и наименование направления подготовки)
Направленность (профиль) подготовки	«Экономика предприятий и организаций» (наименование профиля подготовки)
Квалификация выпускника	бакалавр
Форма обучения	очная, заочная

Чебоксары, 2020

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с:

- федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденный приказом Министерства образования и науки РФ от 12 ноября 2015 г. № 1327 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата)»
- учебным планом (очной, заочной форм обучения) по направлению подготовки 38.03.01 Экономика.

Автор Стуканова Ирина Петровна доктор экономических наук, профессор кафедры Менеджмента и экономики

(указать ФИО, ученую степень, ученое звание или должность)

Программа одобрена на заседании кафедры Менеджмента и экономики (протокол № 10 от 16.05.2020).

1. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы (Цели освоения дисциплины)

1.1. Целями освоения дисциплины «Экономические основы мотивации и стимулирование труда» являются:

- формирование системного мышления в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда, видения целостной системы принципов и методов мотивации персонала, обучение технологии разработки систем мотивации в организации.

Задачами освоения дисциплины «Экономические основы мотивации и стимулирование труда» являются:

- усвоение теоретических и методологических основ мотивации персоналом, эволюции подходов к мотивации трудовой деятельности;
- овладение современными методами мотивации персонала;
- уяснение специфики мотивации в российских организациях;
- приобретение практических навыков в области разработки и оценки эффективности системы мотивации.

1.2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Код компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-9	способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта	<ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные и социально-психологические проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. 	<ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. 	<ul style="list-style-type: none"> - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Экономические основы мотивации и стимулирования труда» реализуется в рамках дисциплин и курсов по выбору студентов, устанавливаемых ВУЗом учебного плана обучающихся очной и заочной форм обучения.

В методическом плане дисциплина опирается на знания, умения и компетенции, сформированные при изучении следующих учебных дисциплин: «Введение в экономику», «Экономическая теория», «Экономика и социология труда». Дисциплина является основой для дальнейшего изучения следующих дисциплин: «Стратегический менеджмент», «Инновационный менеджмент».

3. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы – 144 часов, из них

Семестр	Форма обучения	Распределение часов				РГР, КР, КП	Форма контроля
		Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия	Самостоятельная работа		
5	Очная	16		32	60	КР	Экзамен
6, 7	Заочная	8		10	113	КР	Зачет, экзамен

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Очная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Тема 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.	2	-	4	7	ПК-9
Тема 2. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	2	-	4	7	ПК-9
Тема 3. Мотивационное значение организации труда и развития персонала.	2	-	4	7	ПК-9
Тема 4. Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений.	2	-	4	7	ПК-9
Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	2	-	4	8	ПК-9
Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	2	-	4	8	ПК-9
Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в	2	-	4	8	ПК-9

организации					
Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	2	-	4	8	ПК-9
Экзамен				36	

Заочная форма обучения

Тема (раздел)	Распределение часов			Самостоятельная работа	Формируемые компетенции (код)
	Лекции	Лабораторные занятия	Практические занятия		
Тема 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.	1	-	1	14	ПК-9
Тема 2. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	1	-	1	14	ПК-9
Тема 3. Мотивационное значение организации труда и развития персонала.	1	-	1	14	ПК-9
Тема 4. Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений.	1	-	1	14	ПК-9
Зачет				4	
Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	1	-	1	14	ПК-9
Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	1	-	1	14	ПК-9
Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	1	-	2	14	ПК-9
Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	1	-	2	15	ПК-9
Экзамен				9	

5. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины

Методика преподавания дисциплины и реализация компетентного подхода в изложении и восприятии материала предусматривает использование следующих активных и интерактивных форм проведения групповых, индивидуальных, аудиторных занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся: разбор конкретных ситуаций, деловые игры.

По дисциплине «Экономические основы мотивации и стимулирования труда» доля занятий, проводимых в интерактивной форме составляет 27,8 % от общего числа аудиторных занятий:

Вид занятия	Тема занятия	Количество	Интерактивная	Формируемые
-------------	--------------	------------	---------------	-------------

		часов	форма	компетенции (код)
Практическое занятие	Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.	2	Разбор конкретных ситуаций	ПК-9
Практическое занятие	Мотивационное значение организации труда и развития персонала.	4	Деловая игра	ПК-9
Практическое занятие	Измерение и мониторинг трудовой мотивации	2	Деловая игра	ПК-9
Практическое занятие	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	4	Разбор конкретных ситуаций	ПК-9
Практическое занятие	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	4	Разбор конкретных ситуаций	ПК-9

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Самостоятельная работа студентов предусмотрена учебным планом по дисциплине в объеме 60 часа (очная форма обучения) и 113 часов (заочная форма обучения).

Тематика самостоятельной работы:

Индивидуальные задания:

Темы для подготовки рефератов

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премияльные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.

15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
31. Нематериальное стимулирование труда.

Темы для подготовки докладов

1. Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
7. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
8. Особенности мотивации командной работы.
9. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
10. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
11. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.
12. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
13. Административные методы стимулирования труда: оценка мотивационных возможностей и ограничений.
14. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
15. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.
16. Методические проблемы определения экономической эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

17. Методические аспекты определения социальной эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

Примерный перечень тем курсовой работы

1. Место и роль мотивации труда в системе управления предприятием.
2. Потребности и потенциал работника в условиях рыночной экономики.
3. Мотивационные факторы поведения работников в процессе трудовой деятельности.
4. Особенности мотивирующего воздействия основных форм оплаты труда.
5. Особенности индивидуальной и групповой мотивации работников.
6. Психологические аспекты мотивации трудовой деятельности.
7. Особенности мотивации труда руководителей.
8. Методы мотивации персонала на современном этапе.
9. Содержательные теории мотивации.
10. Процессуальные теории мотивации.
11. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала.
12. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
13. «Неденежные» методы воздействия на мотивацию сотрудников.
14. Мотивирующая организация труда персонала.
15. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации труда персонала.
16. Влияние особенностей организационной культуры на мотивацию сотрудников.
17. Эффективная самомотивация.
18. Методы изучения мотивации сотрудников организации.
19. Лидерство как средство воздействия на мотивацию сотрудников.
20. Методы повышения мотивационного потенциала работы.
21. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала
22. Системы оплаты труда сотрудников в организации
23. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях
24. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления.
25. Оценка эффективности управления мотивацией, ее методы и формы
26. Особенности мотивации труда персонала в рыночных условиях
27. Потребность как внутренний побудитель активности человека
28. Нетрадиционные системы оплаты труда: достоинства и ограничения.
29. Формирование организационной приверженности персонала
30. Теории мотивации и их актуальность.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

Описание показателей и критериев оценивания компетенций на разных уровнях сформированности:

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
ПК-9	Пороговый уровень	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет</p> <p>- сущность и содержание процесса управления персоналом</p> <p>уметь:</p> <p>- выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом;</p> <p>- применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией.</p> <p>владеть:</p> <p>- навыками управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами.</p>	Удовлетворительно / зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен

	Продвинутый уровень	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами, служебными конфликтами. 	Хорошо / зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
--	---------------------	--	------------------	--

	Высокий уровень	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные и социально-психологические проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами. 	Отлично / зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
--	-----------------	--	-------------------	--

А) Контрольные вопросы и задания для проведения текущего контроля

Тема 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.

Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации.

Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов

мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации

Тема 2. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации

Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное). Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.

Тема 3. Мотивационное значение организации труда и развития персонала.

Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда. Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.

Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение. Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций. Принципы управления карьерой работников, устранение «карьерных тупиков».

Тема 4. Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений.

Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное мотивационное значение оценки. Методы оценки и их мотивационное значение. Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности. Повышение мотивационной роли прямой оценки

персонала (оценки результативности). Требования к организации оценки результативности.

Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения. Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.

Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации

Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.

Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.

Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации

Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа

Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации

Структура и функции системы экономических вознаграждений. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений. Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации. Этапы разработки системы экономических вознаграждений.

Б) Задания для промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (тест)

Критерии оценки:

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;

- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

1. Под стимулом правильнее понимать:

- А) внешний мотиватор;
- Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
- В) внутренний мотив деятельности;
- Г) внешний мотив деятельности.

2. Потребность правильнее характеризовать как:

- А) один из мотивов деятельности;
- Б) ощущение нужды;
- В) ощущение нужды в конкретном благе;
- Г) ощущение нужды в конкретном благе вне зависимости от ситуации.

3. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Херцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) В. Врум;
- Г) Ф. Тэйлор;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

4. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Э. Лоулер;
- Б) Д. Макгрегор;
- В) В. Герчиков;
- Г) С. Адамс;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

5. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- А) тарифную ставку;
- Б) оклад;
- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

6. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:

- А) тарифную ставку;
- Б) процент;
- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

7. К регулярным дополнительным выплатам относятся:

- А) за ненормированный рабочий день;
- Б) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- В) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам;
- Г) за знание иностранного языка;
- Д) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом

8. К регулярным дополнительным выплатам относятся:

- А) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- В) за вахтовый метод работы;
- Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- Д) за работу в районах Крайнего Севера

9. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- В) малый уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

10. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- В) при высокой потребности работника в стабильности;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

11. Тарифный коэффициент – это:

- А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;
- Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;
- В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;
- Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок.

12. Найдите соответствия между видами переменной части оплаты труда и их описанием:

А)	Повременная	—	По итогам работы предприятия за полугодие, работникам выплатили вознаграждение по 40% от базового оклада
Б)	Сдельная	—	За успешное выполнение проекта, по его окончании работнику выплачено вознаграждение в размере 10000 руб.
В)	Премия	—	Кассир в сетевом магазине получает 1200 руб за полностью отработанную рабочую смену
Г)	Бонус	—	За каждые 100 кв.м. положенного асфальта бригада получает 12000 руб.

13. Выберите наиболее точный ответ. Аттестация является способом оценки персонала, при котором предмет оценки представляет собой:

- А) оценку потенциала и результативности работника;
- Б) оценку потенциала работника;
- В) оценку результативности работника;
- Г) оценку уровня профессиональной подготовки работника.

14. В наибольшей степени личная инициатива работника может проявляться при наличии следующего стиля управления:

- А) автократического;
- Б) демократического;
- В) либерального;
- Г) автократического и демократического.

15. Руководство организации планирует повысить оплату труда работников, увеличение каких элементов зарплаты вызовет наименьшее обострение проблем справедливости вознаграждения при прочих равных условиях (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) бонус;
- Б) оклад;
- В) премия;
- Г) надбавка.

16. Какая из приведенных ниже ситуаций не характерна при росте компетенции работника:

- А) снижение неопределенности;
- Б) рост самооценки;
- В) снижение издержек достижения результата;
- Г) увеличение рабочего времени.

17. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- А) не может превышать 48 часов в неделю;
- Б) составляет 36 часов в неделю;
- В) составляет 40 часов в неделю;
- Г) не может превышать 40 часов в неделю;
- Д) составляет 48 часов в неделю.

18. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность при соблюдении норм законодательства устанавливаются:

- А) правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем;
- Б) коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- В) тарифно-квалификационными справочниками;
- Г) трудовым договором.

19. Стимул к труду – это:

- А) внешний объект стремления индивида
- Б) косвенные воздействия на работника, заинтересовывающие его трудиться
- В) любое внешнее воздействие, побуждающее к действию в сфере труда
- Г) осознанная потребность, интерес к труду

20. В зависимости от характера мотивационного воздействия, стимулы делятся на:

- А) побуждение
- Б) поощрение
- В) наказание
- Г) вознаграждение
- Д) принуждение
- Е) приказ

21. К системе нематериального стимулирования относятся:

- А) оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б) премии и вознаграждения
- В) бесплатное питание
- Г) награждение почетной грамотой
- Д) устное моральное поощрение

22. К системе материального денежного стимулирования относятся:

- А) оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б) оплата санаторно-курортного лечения
- В) бесплатное питание
- Г) награждение почетной грамотой
- Д) устное моральное поощрение

(Фонд оценочных средств представлен в приложении к рабочей программе)

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

Основная литература

Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 553 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-15806-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/509798>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512020>

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469533>

Дополнительная литература

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469510>

Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

Периодика

1. «Экономика, предпринимательство и право»: Международный научно-практический журнал. URL: <https://1economic.ru/journals/erp> - Текст : электронный.
2. «Вопросы инновационной экономики» Международный научно-практический журнал URL: <https://1economic.ru/journals/vines> - Текст: электронный
3. «Экономические отношения» международный научно-практический журнал URL: <https://1economic.ru/journals/eo>

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе изучения дисциплины рассматриваются теоретические аспекты эффективного использования человеческих ресурсов для достижения целей организации, формирования знаний, умений и навыков, развития способностей,

позволяющих осуществлять профессиональную деятельность в области управления персоналом, его организации и диагностики.

Важной формой работы студента является самостоятельное изучение литературы, перечень которой приведен в РПД. Студенты дополняют работу с литературой своим производственным опытом, текущей информацией и т.д.

Рекомендуется в процессе изучения дисциплины помнить о неразрывной взаимосвязи и единстве всех изучаемых тем.

10. Электронная информационно-образовательная среда

Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечивается индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде Чебоксарского института (филиала) Московского политехнического университета из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), как на территории филиала, так и вне ее.

Электронная информационно-образовательная среда – совокупность информационных и телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств, обеспечивающих освоение обучающимися образовательных программ в полном объеме независимо от места нахождения обучающихся.

Электронная информационно-образовательная среда обеспечивает:

а) доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), практик;

б) формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы;

в) фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата;

г) проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

д) взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети «Интернет».

Функционирование электронной информационно-образовательной среды обеспечивается соответствующими средствами информационно-коммуникационных технологий и квалификацией работников, ее использующих и поддерживающих.

Функционирование электронной информационно-образовательной среды соответствует законодательству Российской Федерации.

Основными составляющими ЭИОС филиала являются:

а) сайт института в сети Интернет, расположенный по адресу www.polytech21.ru, <https://chebpolytech.ru/> который обеспечивает:

- доступ обучающихся к учебным планам, рабочим программам дисциплин, практик, к изданиям электронных библиотечных систем, электронным информационным и образовательным ресурсам, указанных в рабочих программах (разделы сайта «Сведения об образовательной организации»);

- информирование обучающихся обо всех изменениях учебного процесса (новостная лента сайта, лента анонсов);

- взаимодействие между участниками образовательного процесса (подразделы сайта «Задать вопрос директору»);

б) официальные электронные адреса подразделений и сотрудников института с Яндекс-доменом @polytech21.ru (список контактных данных подразделений Филиала размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Контакты», списки контактных официальных электронных данных преподавателей размещены в подразделах «Кафедры») обеспечивают взаимодействие между участниками образовательного процесса;

в) личный кабинет обучающегося (портфолио) (вход в личный кабинет размещен на официальном сайте Филиала в разделе «Студенту» подразделе «Электронная информационно-образовательная среда») включает в себя портфолио студента, электронные ведомости, рейтинг студентов и обеспечивает:

- фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися,

- формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе с сохранение работ обучающегося, рецензий и оценок на эти работы,

г) электронные библиотеки, включающие электронные каталоги, полнотекстовые документы и обеспечивающие доступ к учебно-методическим материалам, выпускным квалификационным работам и т.д.:

Чебоксарского института (филиала) - «ИРБИС»

д) электронно-библиотечные системы (ЭБС), включающие электронный каталог и полнотекстовые документы:

- «ЛАНЬ» -www.e.lanbook.com

- Образовательная платформа Юрайт -<https://urait.ru>

е) платформа цифрового образования Политеха -<https://lms.mospolytech.ru/>

ж) система «Антиплагиат» -<https://www.antiplagiat.ru/>

з) система электронного документооборота DIRECTUM Standard — обеспечивает документооборот между Филиалом и Университетом;

и) система «1С Управление ВУЗом Электронный деканат» (Московский политехнический университет) обеспечивает фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательных программ обучающимися;

к) система «POLYTECH systems» обеспечивает информационное, документальное автоматизированное сопровождение образовательного процесса;

л) система «Абитуриент» обеспечивает документальное автоматизированное сопровождение работы приемной комиссии.

11. Программное обеспечение (лицензионное и свободно распространяемое), используемое при осуществлении образовательного процесса

Аудитория	Программное обеспечение	Информация о праве собственности (реквизиты договора, номер лицензии и т.д.)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 203	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от 15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	Zoom	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/специалитета/магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) Кабинет экономики и менеджмента № 103	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150-249	Номер лицензии 2B1E-211224-064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	Windows 7 OLPNLAcdmc	договор №Д03 от 30.05.2012) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
Гарант	Договор № 735_480.2233К/20 от	

		15.12.2020
	Yandex браузер	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150- 249	Номер лицензии 2B1E-211224- 064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
№ 103а Помещение для самостоятельной работы обучающихся	Kaspersky Endpoint Security Стандартный Educational Renewal 2 года. Band S: 150- 249	Номер лицензии 2B1E-211224- 064549-2-19382 Сублицензионный договор №821_832.223.3К/21 от 24.12.2021 до 31.12.2023
	MS Windows 10 Pro	договор № 392_469.223.3К/19 от 17.12.19 (бессрочная лицензия)
	AdobeReader	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Гарант	Договор № 735_480.223.3К/20
	Yandex браузер	свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)
	Microsoft Office Standard 2007(Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery Academic(Microsoft Open License	номер лицензии-42661846 от 30.08.2007) с допсоглашениями от 29.04.14 и 01.09.16 (бессрочная лицензия)
	AIMP	отечественное свободно распространяемое программное обеспечение (бессрочная лицензия)

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип и номер помещения	Перечень основного оборудования и технических средств обучения
-----------------------	--

Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой магистратуры, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) № 203 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; информационные стенды; шкаф; <u>Технические средства обучения:</u> персональный компьютер; мультимедийное оборудование (проектор, экран).
Учебная аудитория для проведения учебных занятий всех видов, предусмотренных программой бакалавриата/ специалитета/ магистратуры, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения, состав которых определяется в рабочих программах дисциплин (модулей) № 103 (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> комплект мебели для учебного процесса; доска учебная; стенды <u>Технические средства обучения:</u> компьютерная техника; мультимедийное оборудование (проектор, экран)
Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 103а (г. Чебоксары, ул. К.Маркса. 54)	<u>Оборудование:</u> Комплект мебели для учебного процесса; <u>Технические средства обучения:</u> персональные компьютеры с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Филиала

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (согласно РПД)	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
■	Тема 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
■	Тема 2. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
■	Тема 3. Мотивационное значение организации труда и развития персонала.	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
■	Тема 4. Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений.	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
■	Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, курсовая работа, экзамен
■	Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, курсовая работа, экзамен
■	Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, курсовая работа, экзамен
■	Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-9	Опрос, тест, инд. задание, курсовая работа, экзамен

2. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИИ С УКАЗАНИЕМ ЭТАПОВ (УРОВНЕЙ) ИХ ФОРМИРОВАНИЯ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ С ОПИСАНИЕМ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ

Код, наименование компетенции	Уровень сформированности	Технология формирования компетенции	Показатели достижения заданного уровня освоения компетенции и критерии оценивания	Оценивание компетенции	Способы и средства оценивания уровня сформированности компетенции
ПК-9	Поголовый уровень	Лекция, самостоятельная работа, практические занятия	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами. 	Удовлетворительно/зачтено	Опрос, тест, инд. Задание, зачет, курсовая работа, экзамен

	Пролитивный уровень	Лекция, самостоятельная работа, практические занятия	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания с незначительными замечаниями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами, служебными конфликтами. 	хорошо/зачтено	Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен
--	---------------------	--	--	----------------	--

	Высокий уровень	<p>Лекция, самостоятельная работа, практические занятия</p>	<p>знать: отвечает устно и выполняет тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные и социально-психологические проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами. 	отлично/зачтено	<p>Опрос, тест, инд. задание, зачет, курсовая работа, экзамен</p>
--	-----------------	---	--	-----------------	---

3. КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

3.1. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) ДЛЯ ОПРОСА НА ЗАНЯТИЯХ

Тема (раздел)	Вопросы
<p>Тема 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала.</p>	<p>Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов</p>

	<p>(положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации. Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации</p>
<p>Тема 2. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации</p>	<p>Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное). Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.</p>
<p>Тема 3. Мотивационное значение организации труда и развития персонала.</p>	<p>Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда. Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.</p> <p>Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение. Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций. Принципы управления карьерой работников, устранение «карьерных тупиков».</p>
<p>Тема 4. Мотивационное значение оценки персонала и системы</p>	<p>Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное</p>

вознаграждений.	<p>мотивационное значение оценки. Методы оценки и их мотивационное значение. Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности. Повышение мотивационной роли прямой оценки персонала (оценки результативности). Требования к организации оценки результативности.</p> <p>Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения. Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.</p>
Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	<p>Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.</p>
Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p>Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.</p>
Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	<p>Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа</p>
Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации	<p>Структура и функции системы экономических вознаграждений. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений. Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации. Этапы разработки системы экономических вознаграждений.</p>

3.2. ТЕМЫ ДЛЯ РЕФЕРАТОВ (ДОКЛАДОВ), САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Индивидуальные задания:

Темы для подготовки рефератов

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.

5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премияльные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
31. Нематериальное стимулирование труда.

Темы для подготовки докладов

1. Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
7. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
8. Особенности мотивации командной работы.
9. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
10. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.

11. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.
12. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
13. Административные методы стимулирования труда: оценка мотивационных возможностей и ограничений.
14. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
15. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.
16. Методические проблемы определения экономической эффективности систем мотивации и стимулирования труда.
17. Методические аспекты определения социальной эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

3.3. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ РАСЧЕТНО-ГРАФИЧЕСКОЙ РАБОТЫ, КУРСОВОЙ РАБОТЫ (ПРОЕКТА)

Примерный перечень тем курсовой работы

1. Место и роль мотивации труда в системе управления предприятием.
2. Потребности и потенциал работника в условиях рыночной экономики.
3. Мотивационные факторы поведения работников в процессе трудовой деятельности.
4. Особенности мотивирующего воздействия основных форм оплаты труда.
5. Особенности индивидуальной и групповой мотивации работников.
6. Психологические аспекты мотивации трудовой деятельности.
7. Особенности мотивации труда руководителей.
8. Методы мотивации персонала на современном этапе.
9. Содержательные теории мотивации.
10. Процессуальные теории мотивации.
11. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала.
12. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
13. «Неденежные» методы воздействия на мотивацию сотрудников.
14. Мотивирующая организация труда персонала.
15. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации труда персонала.
16. Влияние особенностей организационной культуры на мотивацию сотрудников.
17. Эффективная самомотивация.
18. Методы изучения мотивации сотрудников организации.
19. Лидерство как средство воздействия на мотивацию сотрудников.
20. Методы повышения мотивационного потенциала работы.
21. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала.
22. Системы оплаты труда сотрудников в организации.
23. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.
24. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления.
25. Оценка эффективности управления мотивацией, ее методы и формы.

26. Особенности мотивации труда персонала в рыночных условиях
27. Потребность как внутренний побудитель активности человека
28. Нетрадиционные системы оплаты труда: достоинства и ограничения.
29. Формирование организационной приверженности персонала
30. Теории мотивации и их актуальность.

3.4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСТАТОЧНЫХ ЗНАНИЙ (ТЕСТ)

Критерии оценки:

- пороговый уровень – 50 % верных ответов;
- продвинутый уровень – 51-70 % верных ответов;
- высокий уровень – свыше 70 % верных ответов.

1. Под стимулом правильнее понимать:

- А) внешний мотиватор;
- Б) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
- В) внутренний мотив деятельности;
- Г) внешний мотив деятельности.

2. Потребность правильнее характеризовать как:

- А) один из мотивов деятельности;
- Б) ощущение нужды;
- В) ощущение нужды в конкретном благе;
- Г) ощущение нужды в конкретном благе вне зависимости от ситуации.

3. Авторами содержательных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Ф. Херцберг;
- Б) А. Маслоу;
- В) В. Врум;
- Г) Ф. Тэйлор;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

4. Авторами процессуальных теорий мотивации являются (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) Э. Лоулер;
- Б) Д. Макгрегор;
- В) В. Герчиков;
- Г) С. Адамс;
- Д) Д. Мак-Клелланд.

5. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- А) тарифную ставку;
- Б) оклад;

- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

6. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:

- А) тарифную ставку;
- Б) процент;
- В) премию;
- Г) сдельную расценку.

7. К регулярным дополнительным выплатам относятся:

- А) за ненормированный рабочий день;
- Б) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- В) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам;
- Г) за знание иностранного языка;
- Д) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом

8. К регулярным дополнительным выплатам относятся:

- А) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- В) за вахтовый метод работы;
- Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- Д) за работу в районах Крайнего Севера

9. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- В) малый уровень транзакционных издержек количественного и качественного контроля;
- Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

10. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- А) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- Б) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- В) при высокой потребности работника в стабильности;

Г) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы

11. Тарифный коэффициент – это:

- А) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;
- Б) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;
- В) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;
- Г) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных ставок.

12. Найдите соответствия между видами переменной части оплаты труда и их описанием:

А)	Повременная	—	По итогам работы предприятия за полугодие, работникам выплатили вознаграждение по 40% от базового оклада
Б)	Сдельная	—	За успешное выполнение проекта, по его окончании работнику выплачено вознаграждение в размере 10000 руб.
В)	Премия	—	Кассир в сетевом магазине получает 1200 руб за полностью отработанную рабочую смену
Г)	Бонус	—	За каждые 100 кв.м. положенного асфальта бригада получает 12000 руб.

13. Выберите наиболее точный ответ. Аттестация является способом оценки персонала, при котором предмет оценки представляет собой:

- А) оценку потенциала и результативности работника;
- Б) оценку потенциала работника;
- В) оценку результативности работника;
- Г) оценку уровня профессиональной подготовки работника.

14. В наибольшей степени личная инициатива работника может проявляться при наличии следующего стиля управления:

- А) автократического;
- Б) демократического;
- В) либерального;
- Г) автократического и демократического.

15. Руководство организации планирует повысить оплату труда работников, увеличение каких элементов зарплаты вызовет наименьшее обострение проблем справедливости вознаграждения при прочих равных условиях (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) бонус;
- Б) оклад;

- В) премия;
- Г) надбавка.

16. Какая из приведенных ниже ситуаций не характерна при росте компетенции работника:

- А) снижение неопределенности;
- Б) рост самооценки;
- В) снижение издержек достижения результата;
- Г) увеличение рабочего времени.

17. Нормальная продолжительность рабочего времени:

- А) не может превышать 48 часов в неделю;
- Б) составляет 36 часов в неделю;
- В) составляет 40 часов в неделю;
- Г) не может превышать 40 часов в неделю;
- Д) составляет 48 часов в неделю.

18. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность при соблюдении норм законодательства устанавливаются:

- А) правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем;
- Б) коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка;
- В) тарифно-квалификационными справочниками;
- Г) трудовым договором.

19. Стимул к труду – это:

- А) внешний объект стремления индивида
- Б) косвенные воздействия на работника, заинтересовывающие его трудиться
- В) любое внешнее воздействие, побуждающее к действию в сфере труда
- Г) осознанная потребность, интерес к труду

20. В зависимости от характера мотивационного воздействия, стимулы делятся на:

- А) побуждение
- Б) поощрение
- В) наказание
- Г) вознаграждение
- Д) принуждение
- Е) приказ

21. К системе нематериального стимулирования относятся:

- А) оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б) премии и вознаграждения
- В) бесплатное питание
- Г) награждение почетной грамотой

Д) устное моральное поощрение

22. К системе материального неденежного стимулирования относятся:

А) оплата по тарифным ставкам и должностным окладам

Б) оплата санаторно-курортного лечения

В) бесплатное питание

Г) награждение почетной грамотой

Д) устное моральное поощрение

3.5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ (ВОПРОСЫ ДЛЯ ЗАЧЕТА)

1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления персоналом.
2. Потребности как побудитель активности человека, их виды, иерархия и трансформация потребностей.
3. Соотношение понятий «цель-мотив», «потребность-мотив», «стимул-мотив».
4. Мотивы труда. Структура мотива труда. Функции мотивов трудовой деятельности.
5. Потенциальные и действующие мотивы. Процессуально – содержательные и экстринсивные мотивы.
6. Мотивирование персонала. Подходы к мотивированию. Типы мотивации персонала.
7. Способы мотивации персонала организации. Вознаграждение и наказание как способы мотивации персонала.
8. Мотивационный процесс, стадии мотивационного процесса.
9. Влияние ценностных установок работника на отношение к труду и его эффективность.
10. Первоначальные теории мотивации и их значение для практики управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации и их значение для практики управления персоналом.
12. Соотношение различных содержательных теорий мотивации.
13. Процессуальные теории мотивации и их значение для практики управления персоналом.
14. Стимул и стимулирование. Сущность стимулирования труда, основные принципы стимулирования труда.
15. Структура системы стимулирования персонала.
16. Виды стимулирования труда и их характеристика.
17. Формы материального стимулирования персонала.
18. Основные составляющие «социального пакета льгот и услуг», выплачиваемого работникам на предприятии.
19. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
20. Социальная политика организации и её роль в стимулировании труда.
21. Мотивационный механизм организации: понятие и технология построения.

22. Порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала.
23. Факторы внешней и внутренней среды и их влияние на мотивационный механизм организации.
24. Методы управления мотивацией персонала и их характеристика.
25. Механизм формирования мотивации трудовой деятельности.
26. Мотивационные ресурсы организации.
27. Социальное партнерство и социальная политика как мотивационные ресурсы управления персоналом.
28. Мотивация соучастием в управлении.
29. Построение комплексной системы мотивации и стимулирования труда в организации.
30. Принципы создания системы нематериального стимулирования и алгоритм её разработки.
31. Методы диагностики потребностей и мотивов сотрудников организации. Признаки высокой мотивации персонала.
32. Признаки и критерии эффективности системы мотивации персонала.
33. Способы расчета экономических показателей эффективности материальных и нематериальных стимулов.
34. Зарубежный опыт в исследовании мотивации трудовой деятельности.

(ВОПРОСЫ ДЛЯ ЭКЗАМЕНА)

1. Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном.
2. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей.
3. Структура системы трудовой мотивации.
4. Личностная подсистема трудовой мотивации.
5. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы.
6. Классификации мотивов труда.
7. Подсистема стимулов к труду.
8. Стимулы к труду и их классификация по критериям.
9. Связь типов стимулов и типов мотивации.
10. Способы (средства) мотивации на уровне организации.
11. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
12. Понятие и особенности мотивационного менеджмента.
13. Мотивационное управленческое воздействие и его типы.
14. Понятие корпоративной системы мотивации.
15. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала.
16. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации.

17. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
18. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.
19. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации.
20. Корпоративная культура и трудовая мотивация.
21. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное).
22. Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры.
23. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.
24. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства.
25. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя.
26. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом.
27. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.
28. Мотивационное значение элементов организации труда.
29. Направления повышения мотивационного значения организации труда.
30. Методы обогащения содержания труда.
31. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации.
32. Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение.
33. Направления повышения мотивационной роли развития персонала.
34. Развитие программ адаптации, наставничество.
35. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций.
36. Принципы управления карьерой работников, устранение «карьерных тупиков».
37. Виды оценки персонала, специфика их воздействия на трудовую мотивацию.
38. Методы оценки и их мотивационное значение.
39. Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации.
40. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.
41. Принципы формирования системы вознаграждений.
42. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений.
43. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений.
44. Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др.
45. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.

46. Социологические методы изучения мотивации.
47. Различные подходы к проведению опроса
48. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности
49. Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования.
50. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования.
51. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.
52. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.
53. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда.
54. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа
55. Структура и функции системы экономических вознаграждений.
56. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений.
57. Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные).
58. Циклы развития организации и особенности оплаты труда.
59. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации.
60. Этапы разработки системы экономических вознаграждений.

4. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И (ИЛИ) ОПЫТА ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИХ ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

4.1. Показатели оценивания компетенций на различных этапах их формирования, достижение обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине

ПК-9 способностью организовывать деятельность малой группы, созданной для реализации конкретного экономического проекта				
Этап (уровень)	Критерии оценивания			
	Неудовлетворительно / не зачтено	Удовлетворительно / зачтено	Хорошо / зачтено	Отлично / зачтено
знать	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет тестовые задания на базовом уровне, с ошибками,	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет	Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих знаний: - отвечает устно и выполняет

	<p>задания на базовом уровне, с ошибками, которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом 	<p>которые при дополнительных вопросах исправляет;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом 	<p>тестовые задания с незначительным и замечаниями;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения. 	<p>тестовые задания верно и в полном объеме;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и содержание процесса управления персоналом; - технологию управления служебными конфликтами; - организационные и социально-психологические проблемы мотивации, лидерства и руководства; - основы организационного поведения.
уметь	<p>Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. 	<p>Обучающийся демонстрирует неполное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией. 	<p>Обучающийся демонстрирует частичное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности 	<p>Обучающийся демонстрирует полное соответствие следующих умений:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выполнять основные управленческие функции в управлении персоналом; - применять полученные знания в практической профессиональной деятельности, обеспечивая эффективное управление организацией.
владеть	<p>Обучающийся не владеет или в недостаточной степени</p>	<p>Обучающийся владеет в неполном объеме и проявляет</p>	<p>Обучающимся допускаются незначительные</p>	<p>Обучающийся свободно применяет</p>

	<p>владеет: - навыками управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами.</p>	<p>недостаточность владения навыками: - навыками управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами.</p>	<p>ошибки, неточности, затруднения, частично владеет навыками: - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами, служебными конфликтами.</p>	<p>полученные навыки, в полном объеме владеет: - навыками использования теорий мотивации, выбора эффективного стиля руководства, управления сотрудниками, группами и коллективом в целом, служебными конфликтами.</p>
--	---	---	---	---

4.2. Шкалы оценивания результатов промежуточной аттестации и их описание

Форма промежуточной аттестации: зачет.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме зачета проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономические основы мотивации и стимулирования труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «зачтено», «не зачтено».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Экономические основы мотивации и стимулирования труда» (прошли промежуточный контроль, выполнили практические работы, выполнили реферат или выступили с докладом).

Шкала оценивания	Описание
Зачтено	<p>Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенных в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.</p>

Не зачтено	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, допускаются незначительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.
------------	---

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

Промежуточная аттестация обучающихся в форме экзамена проводится по результатам выполнения всех видов учебной работы, предусмотренных учебным планом по дисциплине «Экономические основы мотивации и стимулирования труда», при этом учитываются результаты текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценка степени достижения обучающимися планируемых результатов обучения по дисциплине проводится преподавателем, ведущим занятия по дисциплине, методом экспертной оценки. По итогам промежуточной аттестации по дисциплине выставляется оценка «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» или «неудовлетворительно».

К промежуточной аттестации допускаются только студенты, выполнившие все виды учебной работы, предусмотренные рабочей программой по дисциплине «Экономические основы мотивации и стимулирования труда» (прошли промежуточный контроль, выполнили практические работы, выполнили реферат или выступили с докладом).

Шкала оценивания	Описание
Отлично	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, оперирует приобретенными знаниями, умениями, навыками, применяет их в ситуациях повышенной сложности. При этом могут быть допущены незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе знаний и умений на новые, нестандартные ситуации.
Хорошо	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует неполное, правильное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей, либо если при этом были допущены 2-3 несущественные ошибки.
Удовлетворительно	Выполнены все виды учебной работы, предусмотренные учебным планом. Студент демонстрирует соответствие знаний, в котором освещена основная, наиболее важная часть материала, но при этом допущена одна значительная ошибка или неточность.
Неудовлетворительно	Не выполнен один или более видов учебной работы, предусмотренных учебным планом. Студент демонстрирует неполное соответствие знаний, умений, навыков приведенным в таблицах показателей,

	<p>допускаются значительные ошибки, проявляется отсутствие знаний, умений, навыков по ряду показателей, студент испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и умениями при их переносе на новые ситуации.</p>
--	---

ЛИСТ ДОПОЛНЕНИЙ И ИЗМЕНЕНИЙ рабочей программы дисциплины

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры, протокол № 9 от «10» апреля 2021 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022 - 2023 учебном году на заседании кафедры, протокол № 11 от « 14 » мая 2022 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, а так же перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 06 от «04» марта 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации лицензионного программного обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по данной дисциплины, а так же современных профессиональных баз данных и информационных справочных системах, актуализации тем для самостоятельной работы, актуализации вопросов для подготовки к промежуточной аттестации, актуализации перечня основной и дополнительной учебной литературы.

Рабочая программа дисциплины рассмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры, протокол № 10 от «22» августа 2023 г.

Внесены дополнения и изменения в части актуализации электронных библиотечных систем.