

**Автономная образовательная некоммерческая организация
Высшего образования
«Институт Бизнеса и Информационных Систем»
(АОНО ВО «ИБИС»)**

Факультет Бизнеса и информационных систем
Кафедра Экономики и менеджмента



ТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-воспитательной работе

М.В. Доможирова

« 12 » 15 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
И ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ**

дисциплины

Б1.В.ДВ.03.01 Мотивация и стимулирование

Уровень образования:	<u>Высшее образование – бакалавриат</u>
Направление подготовки:	<u>38.03.02 Менеджмент</u>
Направленность (профиль):	<u>Менеджмент организаций</u>
Форма обучения:	<u>Очная, заочная и очно-заочная</u>
Составитель:	<u>к.э.н. Сабетова Т.В.</u>

Воронеж 2023 г.

Разработчик рабочей программы дисциплины: к.э.н. Сабетова Татьяна Владиславовна

Рабочая программа дисциплины рассмотрена и утверждена на заседаниях: кафедры «Экономики и менеджмента», протокол № 2 от «26» апреля 2023 года.

Ученого совета АОНО «Институт Бизнеса и Информационных Систем», протокол № 3 от «11» мая 2023 года.

1. Цели и задачи дисциплины

Целью изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование» является формирование у обучающихся целостной системы экономического мышления и знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи дисциплины:

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивация и стимулирование» относится к блоку Б1.В.ДВ дисциплин по выбору и основывается на знаниях обучающихся, полученных ими в ходе изучения дисциплин предыдущих курсов: «Психология», «Социология и политология» и других. Данная дисциплина необходима для успешного изучения дисциплин «Управление персоналом», «Организация производства» и других, а также для прохождения Государственной итоговой аттестации.

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Задача профессиональной деятельности	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине
Руководство выполнением типовых задач тактического планирования производства	ПК-1 Способен эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства	ПК-1.4 Осуществляет деятельность по управлению персоналом организации и взаимодействию с деловыми партнерами	Знать: - сущность и содержание системы мотивации и стимулирования персонала. Уметь: - выбирать необходимые методы и способы проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования; – применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

			Владеть: - базовыми технологиями формирования и совершенствования системы мотивации персонала.
--	--	--	---

4. Объем и структура дисциплины

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единиц, 108 часов.

Вид учебной работы	Формы обучения								
	Очная			Очно-заочная			Заочная		
	Всего часов	из них в семестре		Всего часов	из них в семестре		Всего часов	из них в семестре	
		IV	–		IV	–		IV	–
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	–	108	108	–	108	108	–
Контактная работа обучающихся с преподавателем, всего в том числе:	54	54	–	38	38	–	12	12	–
Лекции	18	18	–	12	12	–	4	4	–
Лабораторные работы	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Практические занятия	36	36	–	26	26	–	8	8	–
Самостоятельная работа	54	54	–	70	70	–	92	92	–
Промежуточная аттестация (подготовка и сдача)	–	–	–	–	–	–	4	4	–
Курсовая работа/проект	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Контрольная работа	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Промежуточная аттестация: экзамен/зачет/зачет с оценкой	Зачет	Зачет	–	Зачет	Зачет	–	Зачет	Зачет	–

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

Содержание тем дисциплины, структурированное по темам с указанием дидактического материала по каждой изучаемой теме

№ п/п	Наименование темы	Содержание темы
1.	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А.Смита, концепция рабочей силы К.Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активно-

		сти. Мотивация как психологическая структура. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.
2.	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Индивидуальные ценности труда. Функции трудовой мотивации. Формирование системы профессиональных ценностей
3.	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления. Специфика мотивации труда в государственной службе. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Современные организационные технологии мотивации труда. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда.
4.	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом.
5.	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Управление системой нематериального стимулирования труда. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мо-

		тивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
6.	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

Тематический план (очная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем	Всего часов по учебному плану	Контактная работа с преподавателем:					Самостоятельная работа
			Всего часов	Лекции	Занятия семинарского типа			
					Семинарские занятия	Практические занятия	Другие виды занятий	
4 семестр								
1	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	12	8	2	6	–	–	4
2	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	12	8	2	6	–	–	4
3	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	20	8	2	6	–	–	12
4	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	20	10	4	2	4	–	10
5	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	20	10	4	2	4	–	10
6	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	20	10	4	2	4	–	10
Итого за семестр		108	54	18	24	12	–	54
Форма контроля: Зачет		–	–	–	–	–	–	–
Всего за семестр		108	54	18	24	12	–	54

Тематический план (очно-заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем	Всего часов по учебному плану	Контактная работа с преподавателем:					Самостоятельная работа
			Всего часов	Лекции	Занятия семинарского типа			
					Семинарские занятия	Практические занятия	Другие виды занятий	
4 семестр								
1	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	12	4	2	2	–	–	8
2	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	12	4	2	2	–	–	8
3	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	20	4	2	2	–	–	16
4	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	20	10	2	4	4	–	10
5	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	20	8	2	2	4	–	12
6	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	20	8	2	2	4	–	12
Итого за семестр		108	38	12	14	12	–	70
Форма контроля: Зачет		–	–	–	–	–	–	–
Всего за семестр		108	38	12	14	12	–	70

Тематический план (заочная форма обучения)

№ п/п	Наименование тем	Всего часов по учебному плану	Контактная работа с преподавателем:					Самостоятельная работа
			Всего часов	Лекции	Занятия семинарского типа			
					Семинарские занятия	Практические занятия	Другие виды занятий	
4 семестр								
1	Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда	17	1	1	–	–	–	16
2	Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	17	2	1	1	–	–	15
3	Тема 3. Система управления трудовой мотивацией	17	2	1	1	–	–	15

4	Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала	17	3	1	1	1	–	14
5	Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда	18	2	–	1	1	–	16
6	Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда	18	2	–	1	1	–	16
Итого за семестр		104	12	4	5	3	–	92
Форма контроля: Зачет		4	–	–	–	–	–	4
Всего за семестр		108	12	4	5	3	–	96

6. Самостоятельная работа обучающихся в ходе освоения дисциплины

№ п/п	Вид самостоятельной работы	Наименование работы и содержание
1	Подготовка к лекционным занятиям	Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из основной литературы. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы. Самостоятельное изучение отдельных вопросов темы.
2	Подготовка к семинарским и практическим занятиям	Подготовка к занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Прочитать и изучить соответствующий изучаемой теме материал из дополнительной литературы.
3	Выполнение практических заданий	Решение практических задач направлено на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения (вычислений, расчетов, использования таблиц, справочников и др.). В итоге у каждого обучающегося должен быть выработан определенный профессиональный подход к решению каждой задачи и интуиция.
4	Ответы на контрольные вопросы	Данный вид самостоятельной работы предполагает устные, или письменные ответы на контрольные вопросы, предусмотренные рабочей программой дисциплины. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы семинара, его выступления и участия в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.
5	Работа с нормативно-правовыми актами	Работа с нормативно-правовыми способствует повышению правовой культуры и развитию речи обучающихся. Анализируя юридический

		текст, студенты обогащают свой словарный запас, знакомятся с особенностями изложения юридического материала и построения логических и синтаксических конструкций.
6	Работа с литературными источниками	Обучающемуся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме.
7	Выполнение тестовых заданий	Тест – стандартизированное задание, которое является одним из эффективных и рациональных дополнений к методам проверки знаний, умений и навыков обучающихся. Тестирование соответствует принципу самостоятельности в работе обучающегося и является одним из средств индивидуализации в учебном процессе. Показатели тестов ориентированы на измерение степени, определение уровня усвоения ключевых понятий, тем, разделов учебной программы, умений и навыков обучающихся, а не на констатацию наличия определенной совокупности усвоенных знаний.
8	Подготовка к зачету	При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, материал, пройденный в рамках практических занятий, реферативный материал и рекомендуемую литературу.

7. Оценочные материалы для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

Оценочные средства для проведения текущей и промежуточной аттестации

Код контролируемого индикатора освоения компетенции	Наименование оценочного средства для проведения текущей аттестации	Наименование оценочного средства для проведения промежуточной аттестации
ПК-1.4	Вопросы для контроля знаний, дискуссия, задания для самостоятельной работы, практические задания, тесты.	Зачет

Критерии оценивания результата обучения по дисциплине

и шкала оценивания

Код контролируемой компетенции	Критерии оценивания результата обучения по дисциплине и шкала оценивания			
	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	отлично
	Не зачтено	Зачтено		
ПК-1 Способен эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства	Отсутствие или фрагментарные способности эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства	Неполные способности эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства	Сформированные, но содержащие отдельные пробелы способности эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства	Сформированные систематические способности эффективно использовать методы управления предприятием при выполнении типовых задач тактического планирования производства

8. Ресурсное обеспечение учебной дисциплины

Нормативные документы

1. Гражданский кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая от 30.11.1994 № 51-ФЗ (в действующей редакции) // Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 №197-ФЗ (в действующей редакции) // Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»

Основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1816819> (дата обращения: 28.10.2021). – Режим доступа: по подписке.
- 2 Севостьянов, Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / Д.А. Севостьянов. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 278 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1171967. - ISBN 978-5-16-016508-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1171967> (дата обращения: 28.10.2021). – Режим доступа: по подписке.

Дополнительная литература:

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 378 с. -

(Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/990423> (дата обращения: 28.10.2021). – Режим доступа: по подписке.

2.. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/981560> (дата обращения: 28.10.2021). – Режим доступа: по подписке.

3.Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. - 352 с. - ISBN 978-5-91768-711-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039303> (дата обращения: 28.10.2021). – Режим доступа: по подписке.

Электронные ресурсы:

- www.garant.ru – сайт правовой системы Гарант,
- <http://eur.ru/Catalog/All-All.asp> – Библиотека экономической и управленческой литературы
- <http://www.akdi.ru>. – Экономика и жизнь: агентство консультаций и деловой информации
- <http://www.hro.ru/hrm/> – Журнал для менеджеров по персоналу
- <http://www.kadrovik.ru> – Официальный сайт национального союза кадровиков
- www.kdelo.ru – Сайт журнала «Кадровое дело»

9. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Учебная аудитория № 422 -учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; -учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа и практических занятий; - учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций; -учебная аудитория для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения: - комплект учебной мебели для обучающихся; - рабочее место преподавателя; -доска меловая; - стационарное видеопроекторное оборудование для мультимедиа презентации, средства звуковоспроизведения (персональный компьютер, проектор, экран, колонки). Лицензионное программное обеспечение: 1) иностранного производства: - MS Windows 10 Pro; - Microsoft Office Professional Plus 2007. 2) отечественного производства:	394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 422 (4 этаж № 56)
--	--

<p>- KasperskyEndPointSecurity для Windows. Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся № 102</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - читальный зал библиотеки - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -автоматизированное рабочее место обучающегося; - ноутбуки; - телевизор; - столы для чтения; - стулья; - шкафы для документов; -стол офисный; - стеллажи для книг; -стойка выдачи литературы; -тумба напольная; -информационная стойка. <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MSWindows 7 pro; - Microsoft Office Standard 2007; - MS Access 2016. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KasperskyEndPointSecurity для Windows; Свободно распространяемое программное обеспечение: - 7-Zip; - Интернет цензор. <p>Российская информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации</p>	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8 Кабинет № 102 (1 этаж № 84)</p>
<p>Учебная аудитория № 314</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; -учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); -учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами</p>	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8 Кабинет № 314 (3 этаж № 48)</p>

<p>обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -автоматизированное рабочее место обучающегося; - -автоматизированное рабочее место преподавателя; -доска двусторонняя (маркерно - меловая); -наушники; -принтер; -телевизор. <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MSWindows 8.1 Корпоративная; - Microsoft Office Standard 2007; - iSpring suite 8; - MS Visio; - MS Access 2016; - MS Project; - Microsoft SQL Server 2014; - Visual Studio 2017. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KasperskyEndPointSecurity для Windows; <p>-1С: Предприятия 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях.</p> <p>Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - Eclipse; - IntelliJ IDEA; - GIMP; - Blender; - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver, Maxima + WxMaxima; - iTest; - Inkscape; - QCad. <p>Информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 318</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; -учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); -учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p>	<p>394026, Воронежская область, г. Воронеж, ул. Дружинников, д.8 Кабинет № 318 (3 этаж № 50)</p>

<p>-автоматизированное рабочее место обучающегося; - автоматизированное рабочее место преподавателя; -доска двусторонняя (маркерно-меловая). Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MS Windows 7; - Microsoft Office Standard 2007; - MS Visio 2007; - MS Project 2010; - Microsoft SQL Server 2012; - Microsoft Visual Studio. <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kaspersky EndPoint Security для Windows; -Автоматизированная банковская система «Управление кредитной организацией» для ВУЗов. <p>Свободно распространяемое программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - GIMP; - Blender; - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver; - Maxima + WxMaxima; - iTest; - Inkscape; - QCad; <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - программа Фоторобот. <p>Российская информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 313</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; -учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); -учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> -автоматизированное рабочее место обучающегося; - автоматизированное рабочее место преподавателя; -доска маркерная; - стационарное видеопроекционное оборудование для мультимедиа презентации, средства звуковоспроизведения 	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 313 (3 этаж № 62)</p>

<p>(экран, проектор, колонки).</p> <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - MS Windows 10; - Microsoft Office Standard 2007; - MS Visio; - MS Access 2016; - MS Project; - Microsoft SQL Server 2019; - Visual Studio 2010; <p>2) отечественного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - KasperskyEndPointSecurity для Windows. <p>Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - Eclipse; - IntelliJ IDEA; - GIMP; - Blender; - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver; - Maxima + WxMaxima, iTest; - Inkscape; - QCad. <p>Российская информационная справочная правовая система «Консультант Плюс».</p> <p>Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
<p>Учебная аудитория № 314</p> <ul style="list-style-type: none"> - помещение для самостоятельной работы обучающихся с доступом к сети «Интернет» и электронной информационно-образовательной среде организации; - учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); - учебная аудитория для выполнения выпускной квалификационной работы; - компьютерный класс. <p>Оснащение оборудованием и техническими средствами обучения:</p> <ul style="list-style-type: none"> - автоматизированное рабочее место обучающегося; - автоматизированное рабочее место преподавателя; - доска маркерная; - телевизор. <p>Лицензионное программное обеспечение:</p> <p>1) иностранного производства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Microsoft Windows 7 Professional; - Microsoft Office Standard 2010. <p>2) отечественного производства:</p>	<p>394036, город Воронеж, ул. Карла Маркса, д.67 Кабинет № 314 (3 этаж № 61)</p>

<p>- KasperskyEndPointSecurity для Windows; - 1С: Предприятия 8. Свободно распространяемое программное обеспечение иностранного производства: - PascalABC.NET; - FreePascal IDE; - Eclipse, IntelliJ IDEA; - GIMP; - Blender; - Firefox; - Vuze; - FileZilla; - Denver; - Maxima + WxMaxima; - iTest; - Inkscape; - QCad. Информационная справочная правовая система «Консультант Плюс». Доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и к электронной информационно-образовательной среде организации.</p>	
--	--

10. Оценочные материалы для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

10.1 Материалы для текущего контроля освоения дисциплины

Тема 1. Понятие и содержание мотивации труда

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
2. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека.
3. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.

Контрольные вопросы:

1. Классические экономические теории труда.
2. В чем состоит сущность психологических концепций мотивации.
3. В чем заключается соотношение мотивации и деятельности.
4. Охарактеризуйте основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
5. Назовите модели системы потребностей человека.
6. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности.
7. Мотивация как психологическая структура.
8. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека.
9. Формирование трудовой мотивации.
10. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.

Тесты

1. Мотив - это:
 - а) внутреннее и внешнее побуждение человека к деятельности
 - б) внутреннее побуждение человека к деятельности
 - в) внешнее побуждение к деятельности
 - г) совокупность факторов, побуждающих человека к деятельности
 - д) ни одно из определений не верно.

2. Оправдательная функция мотива заключается в том, что:
 - а) мотив определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляя его личностный смысл;
 - б) мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей, опосредуя их влияние на поведение;
 - в) мотив мобилизует работника, если это необходимо для реализации значимых для него видов деятельности;
 - г) в мотиве заложено отношение индивида к должному, к нормируемому извне образцу, эталону поведения, социальной и нравственной норме.
 - д) мотив есть субъективно выраженное побуждение к деятельности.

3. Мотивация в концепции управления человеческими ресурсами характеризуется следующими чертами:
 - а) создание атмосферы взаимного доверия, убедительность принимаемых решений
 - б) использование положений теории Y
 - в) равные возможности для занятости, повышения в должности и оплаты труда в зависимости от достигнутых результатов
 - г) использование жесткого авторитарного стиля управления
 - д) защита здоровья, обеспечение нормальных условий труда
 - е) справедливая оплата труда по системе Тейлора
 - ж) справедливое распределение доходов от повышения производительности между работниками и работодателями

4. Льготы, которые предоставляет компания своим сотрудникам, являются стимулами:
 - а) нематериальными
 - б) денежными
 - в) материальными не денежными
 - г) социальными
 - д) социально-психологическими

5. Для какого типа мотивации работников базовой является такая форма стимулирования, как участие в управлении:
 - а) инструментальный
 - б) профессиональный
 - в) патриотический
 - г) хозяйский
 - д) люмпенизированный

6. Для какого типа мотивации работников базовыми являются организационные формы стимулирования:
 - а) инструментальный
 - б) профессиональный

- в) патриотический
- г) хозяйский
- д) люмпенизированный

7. Мотивационный тип работника, который добровольно принимает на себя ответственность, характеризуется обостренным требованием свободы действий и не терпит контроля - это:

- а) инструментальный
- б) профессиональный
- в) патриотический
- г) хозяйский
- д) люмпенизированный

8. Какие из утверждений не являются верными с точки зрения теории Маслоу:

- а) люди постоянно испытывают потребности
- б) потребности низкого уровня начинают активно действовать после удовлетворения потребностей высокого уровня
- в) потребности, находящиеся ближе к основанию «пирамиды», требуют
- г) первостепенного удовлетворения.
- д) удовлетворенная потребность является мотиватором.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. В чем состоит специфика экономических воззрений на сущность труда.
2. В чем состоит специфика психологических концепций мотивации.
3. Как соотносятся потребности и мотивы.
4. Как соотносятся мотивы и стимулы.

Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Структура трудовой мотивации.
2. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности.
3. Функции трудовой мотивации.

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте структуру трудовой мотивации.
2. В чем заключается соотношение мотивации и деятельности.
3. Какова роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
4. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
5. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.
6. Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе.
7. Раскройте содержание основных функций трудовой мотивации.
8. Формирование системы профессиональных ценностей

Тесты:

1. Какие из данных ожиданий не являются компонентами мотивационной теории ожиданий:

- а) ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты
- б) ожидание собственных усилий
- в) ожидания организации относительно способностей работника
- г) ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение
- д) ожидаемая ценность вознаграждения

2. Какие из перечисленных элементов не являются элементами модели мотивации Портера-Лоулера:

- а) ценность вознаграждения
- б) внешнее вознаграждение
- в) потребности самовыражения
- г) гигиенические факторы
- д) оценка вероятности связи усилия-вознаграждения

2. Какие факторы не относятся к мотивирующим согласно теории Ф. Херцберга:

- а) условия работы
- б) достижения
- в) процесс работы
- г) основная оплата труда

3. В теории приобретенных потребностей МакКлелланда выделяется

- а) потребность во власти
- б) потребность достижения
- в) потребность самовыражения
- г) потребность существования
- д) потребность соучастия

4. Компонентами мотивационного механизма являются:

- а) связь между усилиями и вознаграждением
- б) удовлетворенность трудом
- в) справедливость вознаграждения
- г) гигиенические факторы
- д) мотивационное ядро личности
- е) включенность/невключенность человека в трудовую деятельность
- ж) стремление к успеху

5. Согласно закону Йеркса-Додсона:

- а) вследствие увеличения интенсивности мотивации качество деятельности сначала увеличивается, но после прохождения точки оптимума мотивации растет большими темпами
- б) вследствие увеличения интенсивности мотивации качество деятельности сначала увеличивается, но после прохождения оптимума мотивации постепенно уменьшается
- в) вследствие увеличения интенсивности мотивации качество деятельности сначала увеличивается, но после прохождения точки оптимума мотивации остается неизменным
- г) оптимума мотивации не существует

6. Согласно теории Ф. Херцберга процесс "удовлетворенность-отсутствие удовлетворенности" в основном находится под влиянием:

- а) факторов, в основном связанных с окружением, в которых осуществляется работа;
- б) факторов, связанных с ожиданием ценности получаемого вознаграждения;

- в) факторов, связанных с содержанием работы, т.е. с внутренними по отношению к работе факторами;
- г) факторов, влияющих на процесс «неудовлетворенность – отсутствие неудовлетворенности».

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. Какова структура мотивации трудовой деятельности?
2. Какова структура мотивационного ядра личности?
3. Каковы основные функции мотивации трудовой деятельности?

Тема 3. Система управления трудовой мотивацией

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.
2. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.
3. Современные организационные технологии мотивации труда

Контрольные вопросы:

1. Охарактеризуйте структуру персонала и укажите ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.
2. Назовите особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
3. В чем заключается специфика мотивации труда в государственной службе.
4. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.
5. Система административных технологий.
6. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда.
7. Система организационных технологий управления мотивацией труда.
8. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр.
9. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда.
10. Моральное стимулирование и система социальных гарантий.
11. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

Тесты:

1. В модели Стирса и Роудса к факторам, побуждающим присутствовать на работе, относятся:
 - а) нормы, принятые в рабочей группе
 - б) удовлетворенность рабочей ситуацией
 - в) экономические условия
 - г) транспортные проблемы
 - д) система вознаграждений
 - е) личная трудовая этика
 - ж) пол
 - з) семейные обязанности
2. Неизбежная дисфункциональная текучесть кадров – это:
 - а) текучесть по причинам, не имеющим отношение к организации, когда уходит сотрудник, которого предпочтительно было бы сохранить
 - б) текучесть по причинам, не имеющим отношение к организации, когда уходит сотрудник, с которым желательно было бы расстаться.

- в) текучесть по причинам, зависящим от организации, когда уходит сотрудник, которого предпочтительно было бы сохранить
- г) текучесть по причинам, связанным с организацией или работой.

3. Между рутинностью работы и текучестью персонала связь обычно:

- а) положительная
- б) отрицательная
- в) отсутствует

4. Согласно инвестиционной модели Фаррела и Расбалта причиной текучести является:

- а) высокий уровень абсентеизма
- б) низкий уровень преданности работе
- в) половозрастные характеристики
- г) низкий уровень удовлетворенности карьерным ростом
- д) высокий уровень дифференциации в оплате труда

5. Согласно инвестиционной модели Фаррела и Расбалта добровольная текучесть кадров наиболее вероятна, когда одновременно выполняются следующие условия:

- а) инвестиции в работу воспринимаются как низкие
- б) инвестиции в работу воспринимаются как высокие
- в) потери, связанные с работой в организации, воспринимаются как высокие
- г) вознаграждения, связанные с работой в организации, воспринимаются как низкие
- д) отсутствуют потери, связанные с работой
- е) не удовлетворены высшие потребности по пирамиде А.Маслоу
- ж) имеется привлекательная альтернативная возможность трудоустройства
- з) отсутствует привлекательная альтернативная возможность трудоустройства

6. При расчете показателя текучести численность уволившихся сотрудников рассматриваемого периода делится на:

- а) численность оставшихся работников
- б) численность принятых работников
- в) численность оставшихся и новых работников
- г) среднесписочную численность работников

7. Дисфункциональная текучесть связана:

- а) с выходом персонала на пенсию
- б) с уходом сотрудника, который дисфункциональным поведением препятствовал эффективной работе
- в) с уходом сотрудника, которого предпочтительно было бы оставить в организации с переходом к функциональной организационной структуре управления

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. В чем состоит влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности?
2. Каковы проблемы мотивации труда на различных уровнях управления?
3. Какие компоненты можно выделить в системе управления мотивацией трудовой деятельности?
4. Что такое технологии управления мотивацией трудовой деятельности?

Тема 4. Оплата труда и мотивация персонала

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

1. Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения.
2. Формы и системы организации заработной платы.

Практическое задание:

Задание 1.

Упражнение «Распределение премии»

По итогам работы за год компания выделила для стимулирования бригады наладчиков 50 тысяч рублей. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тысяч на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Как вы разделили бы эту сумму и какие еще применили бы методы стимулирования, учитывая состав бригады?

1. Самый молодой работник, 20 лет. Не женат, увлекается спортом, современной музыкой. Профессию выбрал случайно, в отношении карьеры еще не определился. Порученную работу старается выполнять хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

2. Молодой рабочий, 25 лет. Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка труда высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель - стать вице-президентом компании, а в ближайшей перспективе - бригадиром.

3. Рабочий, 40 лет. Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, также как и к карьере. Преимущество отдает материальному стимулированию, так как оплачивает учебу детей и лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

4. Бригадир, 43 года. Тщеславен, своей карьерой недоволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни компании, член партии ЛДПР. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, особых материальных затруднений не испытывает. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию, участвует в работе выездных учеб, в партийных собраниях, туристических поездках.

5. Пожилой работник, 2 года до пенсии. Большой профессиональный опыт, знания, навыки, снижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, наставник самого молодого работника. Женат, четверо внуков. Увлекается мемуарами, историей, ждет выхода на пенсию.

Задание:

Выделите критерии, по которым происходило распределение премии.

Контрольные вопросы:

1. Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда.
2. Назовите основные формы и системы организации заработной платы.
3. Каковы их достоинства, недостатки, сферы применения.
4. В чем заключаются особенности тарифной системы оплаты труда.
5. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
6. В чем заключаются особенности безтарифной системы оплаты труда.

7. Каким образом происходит учет трудового вклада при бестарифной системе оплаты труда.

8. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.

Тесты:

1. Измерительно-распределительная функция заработной платы заключается в:

а) распределении фонда оплаты труда в зависимости от достигнутых индивидуальных результатов

б) отражении меры живого труда при распределении фонда потребления между наемными работниками и собственниками средств производства

в) оптимизации распределения трудовых ресурсов по регионам, отраслям экономики, предприятиям

г) распределении работников по разрядам

2. Воспроизводственная функция заработной платы заключается в

а) стимулировании постоянно повторяющегося процесса производства материальных благ и услуг

б) стимулировании производства в расширенных масштабах

в) воспроизводстве производственных отношений

г) обеспечении работников, их семей необходимыми жизненными благами для воспроизводства рабочей силы

3. Одним из принципов организации заработной платы является:

а) Обеспечение опережающих темпов роста заработной платы над темпами роста производительности труда

б) Обеспечение опережающих темпов роста производительности труда над темпами роста средней заработной платы

в) Обеспечение одинаковых темпов роста производительности труда и темпов роста средней заработной платы

4. Тарифная система заработной платы включает:

а) тарифную ставку

б) тарифные соглашения

в) тарифную сетку

г) тарифные коэффициенты

д) тарифную политику

е) тарифно-квалификационные справочники.

5. Тарифный коэффициент первого разряда равен:

а) одной тарифной ставке

б) единице

в) устанавливается нормативно

г) зависит от системы оплаты труда

6. В тарифной системе размер оплаты за труд определенной сложности, произведенный в единицу времени, называется:

а) разряд

б) тарифная ставка

в) премия

г) сдельная заработная плата

д) тарифный коэффициент

7. При какой системе размер заработка рабочего ставится в прямую зависимость от результатов труда обслуживаемых им рабочих-сдельщиков

- а) при аккордной системе
- б) при сдельно-премиальной системе
- в) при повременной форме
- г) при косвенной сдельной системе

8. С помощью КТУ может распределяться:

- а) премия
- б) приработок и премия
- в) вся заработная плата с премией
- г) нет верного варианта

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

- 1. В чем заключаются особенности систем оплаты труда, применяемых в России.
- 2. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.
- 3. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.

Тема 5. Социально-психологические технологии мотивации труда

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

- 1. Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.
- 2. Система нематериальной оценки трудового вклада.
- 3. Моральное стимулирование сотрудников.

Практическое задание:

Задание 1. Мотивация сотрудников отдела обслуживания клиентов

Характеристика организации

Профиль деятельности - завод по производству товарного бетона. Структура компании: два ключевых подразделения - отдел продаж и отдел обслуживания клиентов. Процесс взаимодействия с клиентами делится на два этапа - заключение договора, отгрузка и доставка бетона на объект.

Численность персонала - около 150 человек.

Срок работы на рынке - 5 лет.

Общая ситуация

Вы - менеджер по персоналу. Недавно генеральный директор поставил перед вами задачу: проанализировать систему мотивации для сотрудников отдела обслуживания клиентов и разработать новую.

Система оплаты в данной организации сформирована давно, и менять ее в ближайшее время не планируется (она основана на фиксированном окладе). Но в последнее время участились жалобы руководителя отдела обслуживания клиентов на отсутствие инструментов влияния на своих сотрудников. По его словам, если бы у него был отдельный премиальный фонд, он заставил бы подчиненных лучше работать.

После анализа деятельности сотрудников отдела по обслуживанию клиентов вы пришли к выводу, что большинство из них соответствуют профессиональным требованиям к должности, обладают необходимыми навыками и справляются со своими

обязанностями. Но общие показатели эффективности работы отдела находятся на среднем уровне.

Задание:

1. Каким образом, на ваш взгляд, можно мотивировать сотрудников отдела обслуживания клиентов (показатели, методы оценки, ее периодичность)?

2. Как вы обоснуете генеральному директору систему мотивации, разработанную вами для отдела обслуживания клиентов?

Контрольные вопросы:

1. В чем заключается роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.

2. Что представляет собой система нематериальной оценки трудового вклада.

3. Что представляет собой система организационных мотивационных мероприятий.

4. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.

5. Каким образом развитие имиджа организации влияет на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса.

6. Назовите современные практики психологического управления мотивацией труда.

7. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.

8. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.

9. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала.

10. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников.

11. Что представляет собой кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Тесты:

1. Какие потребности являются самыми значимыми для человека

а) физиологические

б) в безопасности

в) социальные

г) духовные

д) эстетические

е) в самореализации

2. Условно потребности можно разделить на:

а) первичные, вторичные;

б) физиологические, психологические, социальные;

в) нет правильного ответа.

3. Для людей с выраженной потребностью в безопасности самыми привлекательными факторами на работе выступают:

а) высокая зарплата;

б) стабильная зарплата;

в) возможность принятия самостоятельных решений;

г) социальная страховка;

д) высокая ответственность за результаты труда.

4. Для людей с высокой потребностью в независимости и самостоятельности привлекательным фактором является:

- а) гибкий график работы;
- б) безопасность рабочего места;
- в) тщательный контроль со стороны руководства.
- г) потребности в причастности и потребности во власти;
- д) потребности во власти и потребности в достижениях;
- е) потребности в достижениях и потребности в причастности.

5. Делегирование полномочий наиболее привлекательно для людей с выраженной потребностью:

- а) в безопасности;
- б) в уважении;
- в) в аффилиации;
- г) в достижениях.

6. Возможность повышения квалификации будет являться мотивирующим фактором

для сотрудников с выраженной потребностью:

- а) в независимости и самостоятельности;
- б) во власти;
- в) в уважении;
- г) в достижениях.

7. Вовлечение сотрудников в процесс управления является основой метода мотивации:

- а) материального стимулирования;
- б) целевого менеджмента;
- в) партисипативность;
- г) ротация кадров.

8. Фотография на доске почета является элементом метода мотивации:

- а) обогащения кадров;
- б) партисипативность;
- в) моральное стимулирование;
- г) ротация кадров.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

- 1) В чем состоит мотивационная сущность профессионального рейтинга?
- 2) Как менеджмент влияет на систему морального стимулирования?
- 3) В чем преимущество командной формы организации деятельности?
- 4) Как влияет на мотивацию профессиональной деятельности система кадрового продвижения?

Тема 6. Анализ и оценка системы мотивации труда

Вопросы для обсуждения в процессе дискуссии:

- 1. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.

2. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
3. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.

Практическое задание:

Задание 1.

Решите задачу

При использовании системы управления по целям (МВО) перед сотрудником могут ставиться различного вида цели. Сопоставьте каждому виду целей пример этой цели, вписав соответствующую букву в пустую колонку.

Вид целей	
1. Базовые (регулярные) цели	
2. Цели, направленные на решение проблем	
3. Инновационные цели	
4. Цели развития	
5. Цели на основе стандартов поведения	

Пример целей
а) Пройти обучение по программе МВА
б) Полностью соблюдать корпоративные стандарты оформления документов
в) Сократить уровень брака с 10% до 3%
г) Внедрить новую систему качества
д) Сотрудник должен заключить контрактов на 100 000 руб.

Контрольные вопросы:

1. Назовите критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.
2. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.
3. Мотивация труда и текучесть кадров.
4. Мотивация труда и лояльность персонала.
5. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.
6. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
7. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.
8. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.
9. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

Тесты:

1. Между общей удовлетворенностью работой и производительностью:
 - а) существует всегда прямая положительная связь
 - б) существует всегда прямая отрицательная связь
 - в) прямая положительная связь существует не всегда
 - г) взаимосвязи никогда не существует

2. Под сензитивностью к вопросам при проведении исследования удовлетворенности трудом понимается:
 - а) чувствительность к закрытым вопросам

б) степень озабоченности респондентов по поводу того, что другие могут знать, как они ответили на вопрос.

в) желание респондентов ответить честно

г) стремление дать заниженные оценки

3. Для решения проблемы измерения качественных признаков при исследовании удовлетворенности используют процедуру:

а) квантификации

б) квалификации

в) качественной выборки

г) количественного анализа

д) нерепрезентативного формирования выборки

4. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о «переливе»:

а) неудовлетворенность работой переливается с трудовой на нетрудовую деятельность.

б) удовлетворенность или неудовлетворенность работой переливается с трудовой на нетрудовую деятельность.

в) удовлетворенность работой переливается на неудовлетворенность другими аспектами жизни

г) связь между удовлетворенностью работой и другими аспектами жизни может отсутствовать

5. Ф. Херцберг для получения адекватных результатов при исследовании взаимосвязи удовлетворенности и производительности предлагал:

а) измерять связь между общей удовлетворенностью и производительностью

б) измерять взаимосвязь между гигиеническими факторами и производительностью

в) измерять взаимосвязь между мотиваторами и производительностью

г) прекратить попытки поиска подобной взаимосвязи.

6. Существуют несколько гипотез о взаимосвязи удовлетворенности работой и удовлетворенности жизнью. Согласно одной из них, гипотезе о компенсации:

а) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствием, уклоняясь от работы

б) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсационно «выплескивают» неудовлетворенность работой на остальные аспекты жизни.

в) люди, не находящие удовлетворения в работе, компенсируют его отсутствием, стараясь сделать так, чтобы остальные аспекты жизни приносили больше удовлетворения

г) отсутствует компенсационная связь между удовлетворенностью работой и удовлетворенностью жизнью.

Задания для самостоятельной работы:

Подготовить ответы на следующие вопросы:

1. Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда.

2. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.

3. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда.

10.2 Критерии оценки результатов текущего контроля освоения дисциплины

Критерии оценивания ответов обучающихся на семинарских занятиях:

- 1) полнота и правильность ответа;
- 2) степень осознанности, понимания изученного;
- 3) языковое оформление ответа.

Критерии оценки устного опроса

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Обучающийся демонстрирует уверенное знание материала, полно излагает материал, дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка
Хорошо, продвинутый	Обучающийся демонстрирует уверенное знание материала, но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
Удовлетворительно, пороговый	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Обучающийся демонстрирует незнание большей части соответствующего вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

Критерии оценки тестовых заданий, выполняемых обучающимися:

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Выполнение более 90% тестовых заданий
Хорошо, продвинутый	Выполнение от 65% до 90% тестовых заданий
Удовлетворительно, пороговый	Выполнение более 50% тестовых заданий
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Выполнение менее 50% тестовых заданий

Критерии оценки знаний обучающихся при выполнении практических заданий:

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Отлично, высокий	Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, определяет взаимосвязи между показателями задачи, даёт правильный алгоритм решения, определяет междисциплинарные связи по условию задания; имеет глубокие знания учебного материала по теме практической

	работы, показывает усвоение взаимосвязи основных понятий используемых в работе, смог ответить на все уточняющие и дополнительные вопросы.
Хорошо, продвинутый	Обучающийся демонстрирует знание теоретического и практического материала по теме практической работы, допуская незначительные неточности при решении задач, имея неполное понимание междисциплинарных связей при правильном выборе алгоритма решения задания; показал знание учебного материала, усвоил основную литературу, смог ответить почти полно на все заданные дополнительные и уточняющие вопросы.
Удовлетворительно, пороговый	Обучающийся затрудняется с правильной оценкой предложенной задачи, дает неполный ответ, требующий наводящих вопросов преподавателя, выбор алгоритма решения задачи возможен при наводящих вопросах преподавателя; студент в целом освоил материал практической работы, ответил не на все уточняющие и дополнительные вопросы.
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Обучающийся дает неверную оценку ситуации, неправильно выбирает алгоритм действий. А также, если он имеет существенные пробелы в знаниях основного учебного материала практической работы, который полностью не раскрыл содержание вопросов, не смог ответить на уточняющие и дополнительные вопросы.

Критерии оценки участия обучающихся в дискуссии:

Оценка, уровень достижения компетенций	Критерии оценивания			
	Умение и навыки работы с источниками, документами, справочными материалами, периодикой и т.д.	Понимание взаимосвязей изучаемых событий и явлений, формирование их системного видения, связь с современностью	Степень сформированности основных навыков дебатёра: логическое и критическое мышление, полнота освещения темы, убедительность, умение работать в команде	Степень проявления ораторского искусства, риторики
Отлично, высокий	Обучающийся принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, обработал информацию, четко систематизировал, может грамотно применить её при проведении дискуссии.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, проявлено понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями через приведение разнообразных примеров из прошлого и современности,	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведено более 4 оригинальных и разнообразных аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, отлично владеет навыком критического	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет обозначенные в речи смысловые части, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников,

		информация обработана и систематизирована.	мышления, на высоком уровне проявлено умение работать в команде.	проявлено умение действовать в новых непредсказуемых условиях, проявлено терпимость к другим точкам зрения.
Хорошо, продвинутый	Обучающийся принял участие в дискуссии, сделал подборку необходимых источников информации, но не обработал информацию ИЛИ недостаточно разобрался в ее содержании, существуют затруднения в применении отобранной информации.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями слабое, приводит примеры, систематизация информации слабая.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведены от 2 до 4 аргументов или контраргументов, принимает во внимание мнение других участников, проявлен навык логического и критического мышления с помощью наводящих вопросов участникам дискуссии или учителя, слабо проявлено умение работать в команде.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент соблюден, выступление имеет смысловые части, но Обучающийся не придал им смыслового обозначения, соблюдена культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников через призыв к этому других участников дискуссии
Удовлетворительно, пороговый	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, но не привел высказываний из источников, опираясь только на свое мнение, отсутствует систематизация информации.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, отсутствует понимание взаимосвязи между изучаемыми событиями и явлениями, не приведены примеры из жизни.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, приведен 1 аргумент или контраргумент по теме дискуссии, слабо развит навык логического и критического мышления, умение работать в команде не проявлено.	Обучающийся принял участие в дискуссии по теме, регламент не соблюден, выступление не разделено на смысловые части, отсутствует культура ведения дискуссии и уважение к мнению участников.
Неудовлетворительно, компетенция не освоена	Обучающийся не принял участия в дискуссии ИЛИ участие принял, но не по теме дискуссии			

10.3. Оценочные материалы для промежуточной аттестации по дисциплине

Вопросы для проведения зачета

1. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
2. Модели системы потребностей человека.
3. Классификация мотивов.
4. Мотивация как психологическая структура.
5. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека.
6. Формирование трудовой мотивации.
7. Структура трудовой мотивации.
8. Мотивация и деятельность.
9. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
10. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
11. Функции трудовой мотивации.
12. Формирование системы профессиональных ценностей.
13. Структура персонала и ее влияние на разнообразие мотивации трудовой деятельности.
14. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
15. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.
16. Система административных технологий.
17. Современные организационные технологии мотивации труда.
18. Моральное стимулирование и система социальных гарантий.
19. Система экономических технологий управления мотивацией труда.
20. Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения.
21. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда.
22. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения.
23. Тарифная система оплаты труда.
24. Бестарифная система оплаты труда.
25. Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.
26. Система нематериальной оценки трудового вклада.
27. Современные практики психологического управления мотивацией труда.
28. Управление системой нематериального стимулирования труда.
29. Моральное стимулирование сотрудников.
30. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.
31. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
32. Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.
33. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации.
34. Мотивация труда и текучесть кадров.
35. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.
36. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.
37. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
38. Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда.
39. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.
40. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

10.4 Показатели, критерии и шкала оценивания ответов на зачете

Оценка, уровень достижения компетенций	Описание критериев
Зачтено, высокий	Обучающийся выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя отличное знание освоенного материала и умение самостоятельно решать сложные задачи дисциплины
Зачтено, продвинутый	Обучающийся выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя хорошее знание освоенного материала и умение самостоятельно решать стандартные задачи дисциплины
Зачтено, пороговый	Обучающийся выполнил все задания, предусмотренные рабочей программой, отчитался об их выполнении, демонстрируя знание основ освоенного материала и умение решать стандартные задачи дисциплины с помощью преподавателя
Не зачтено, компетенция не освоена	Обучающийся выполнил не все задания, предусмотренные рабочей программой, или не отчитался об их выполнении, не подтверждает знание освоенного материала и не умеет решать стандартные задачи дисциплины даже с помощью преподавателя