



ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»
КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ

директор Красноярского
филиала ОУП ВО «АТиСО»
_____ С.В.Гришаев
« 23 » апреля 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**Направление подготовки
38.03.01 Экономика**

**Направленность (профиль) подготовки
Экономика труда**

**Квалификация выпускника
«Бакалавр»**

Кафедра экономики труда и профсоюзного движения

Разработчик программы:

кандидат экономических наук, Лукиных Ю. В..

Зав. кафедрой экономики труда и профсоюзного движения

 /Е.Н. Сочнева/
«22» апреля 2020г

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
1.1	Планируемые результаты обучения по дисциплине.	4
1.2	Результаты освоения образовательной программы:.....	5
2.	МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	6
3.	ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ.....	6
4.	СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	6
4.1	Содержание дисциплины (модуля)	6
4.2	Разделы/темы дисциплины, их трудоемкость и виды занятий	9
5.	ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	12
6.	ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	22
7.	ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	22
8.	РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ).....	24
9.	МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)	25
10.	ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ.....	32
11.	МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	32
12.	ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ.....	33
	Приложение №1 к разделу № 6	

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)	34
6.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы	34
6.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания	34
6.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы	38
1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену (зачету) при проведении промежуточной аттестации по дисциплине	38
2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине	41
3. Тематика курсовых работ (курсовых проектов)	44
6.4 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.	46

1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Целью дисциплины ознакомить обучающихся с основами современных систем мотивации трудовой деятельности и научиться самостоятельно разрабатывать системы мотивации на предприятиях и в организациях.

Задачи дисциплины:

- познакомиться с теоретико-методологическими основами систем мотивации труда;
- изучить различные теории мотивации;
- рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации труда;
- научиться анализировать системы мотивации современных предприятий (организаций) и разрабатывать эффективные системы мотивации.

В ходе освоения дисциплины обучающиеся изучают, анализируют, приобретают навыки управления следующими объектами профессиональной деятельности: поведение хозяйствующих агентов, их затраты и результаты, функционирующие рынки, финансовые и информационные потоки, производственные процессы.

1.1 Планируемые результаты обучения по дисциплине

Освоение дисциплины направлено на формирование у студентов следующих компетенций:

Профессиональных:

ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений

ПК-11 способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий

1.2 Результаты освоения образовательной программы

В результате освоения компетенции ПК-5 студент должен знать:

знать: основы построения, расчета и анализа современной системы показателей, характеризующих деятельность организаций на микроуровне

уметь: анализировать во взаимосвязи экономические явления, процессы на микроуровне; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и

возможных социально-экономических последствий; анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности организаций и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений; прогнозировать на основе стандартных теоретических и эконометрических моделей поведение экономических агентов, развитие экономических процессов и явлений, на микро- и макроуровне.

владеть: методологией экономического исследования; современными методами сбора, обработки и анализа экономических и социальных данных; современными методиками расчета и анализа социально-экономических показателей, характеризующих экономические процессы и явления на микро- и макроуровне.

В результате освоения компетенции ПК-11 студент должен:

знать: методы оценки управленческих решений основы выбора предлагаемых вариантов управленческих решений с учетом определенных критериев и рисков и возможных социально-экономических последствий

уметь: разрабатывать проекты в сфере экономики и бизнеса с учетом нормативно-правовых, ресурсных, административных и иных ограничений; выявлять проблемы экономического характера при анализе конкретных ситуаций, предлагать способы их решения с учетом критериев социально-экономической эффективности, оценки рисков и возможных социально-экономических последствий;

владеть: навыками разработки вариантов управленческих решений, обоснования их выбора на основе критериев социально-экономической эффективности с учетом рисков и возможных социально-экономических последствий принимаемых решений

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к блоку Б1 вариативной части дисциплин учебного плана ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика профиля «Экономика труда».

Список дисциплин, знание которых необходимо для изучения курса данной дисциплины: микроэкономика, макроэкономика, экономика труда, экономика общественного сектора, статистика, менеджмент.

Список дисциплин, для изучения которых необходимы знания данного курса: основы социального страхования, производственная практика, рынок труда, политика доходов и заработная плата, организация труда и др.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Объем дисциплины	Всего часов	
	Для очной формы обучения	Для заочной формы обучения
Общая трудоемкость дисциплины (зачетных един/часов)	4/144	4/144
Аудиторная работа (всего)	54	14
в том числе:		
Лекции	26	6
Семинары, практические занятия	28	8
Самостоятельная работа обучающегося (всего)	54	121
Вид промежуточной аттестации (зачет, зачет с оценкой, экзамен)	экзамен курсовая работа	экзамен курсовая работа

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ

4.1 Содержание дисциплины (модуля)

Таблица 1

№ n\п	Наименование темы	Очная форма обучения					Компетенции	Литература*
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка		
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	58	14	16	6	28		
1.1	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	10	2	2		6	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.2	Процессуальные теории мотивации	10	2	2		6	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	10	4	4	2	2	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.

1.4	Субъективный механизм мотивации	10	2	2	1	6	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.5	Личность как субъект мотивации (самотивация)	10	2	4	2	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.6	Организация и руководитель как субъекты мотивации	8	2	2	1	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности		50	12	12	6	26		
2.1	Рабочая группа как объект и субъект мотивации	10	2	2		6	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.2	Ресурсы мотивации	8	2	2	1	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.3	Процесс, организации и условия труда	8	2	2	1	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.4	Диагностика систем мотивации	8	2	2	1	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.5	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	8	2	2	2	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.6	Управление деструктивной мотивацией	8	2	2	1	4	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1	2	3	4	5	6	7	ПК-5, ПК-11	9
2	Курсовая работа						ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
	Экзамен	36						
	Всего часов	144	26	28	12	54		

Таблица 2

№ n\п	Наименование темы	Заочная форма обучения					Компетенции	Литература*
		всего	Аудиторные занятия			Самостоятельная подготовка		
			лекции	Семинарские занятия	В инновационной форме			
1	2	3	4	5	6	7	8	9
	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	70	4	4	2	62		

1.1	Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности	12				12	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.2	Процессуальные теории мотивации	12	1			11	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.3.	Проблема мотивации в отечественной психологии	12	1	1		10	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.4	Субъективный механизм мотивации	12	1	1	1	10	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.5	Личность как субъект мотивации (самотивация)	12	1	1	1	10	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
1.6	Организация и руководитель как субъекты мотивации	10		1		9	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
	Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	65	2	4	2	59		
2.1	Рабочая группа как объект и субъект мотивации	12	1			11	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.2	Ресурсы мотивации	10		1		9	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.3	Процесс, организации и условия труда	10	1			9	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.4	Диагностика систем мотивации	12		1	1	11	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.5	Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда	10		1	1	9	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2.6	Управление деструктивной мотивацией	11		1		10	ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
2	Курсовая работа						ПК-5, ПК-11	Л.1.1-Л.1.3, Л.2.1.-Л.2.18.
	Экзамен	9						
	Всего часов	144	6	8	4	121		

4.2.Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1. Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности

Подходы к определению мотивации. Сущность и функция мотивации труда. Мотивация и стимулирование. Классификация трудовых мотивов. Основные правила, позволяющие повысить эффективность мотивационных мероприятий. Российский и зарубежные подходы к мотивации труда. Мотивационная модель достижения цели через потребности. Потребности, мотивы и побуждения. Внутренние и внешние вознаграждения.

Тема 2. Процессуальные теории мотивации

Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.).

Тема 3. Проблема мотивации в отечественной психологии

Российские концепции мотивации. Сущность и классификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда.

Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.

Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, современный российский подход к проблемам мотивации персонала)

Тема 4. Субъективный механизм мотивации

Мотивационный потенциал. Факторы, влияющие на силу мотива. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания. Материальное поощрение (вознаграждение). Соревнование как стимулирующий фактор. Влияние присутствия других людей. Влияние успеха и неудачи. Социально-психологический климат. Влияние общественного внимания (моральных стимулов). Привлекательность объекта потребности. Привлекательность содержания деятельности. Наличие перспективы, конкретной цели. Прогноз и активность человека. Функциональные состояния: депрессия, «профессиональное выгорание», эмоциональное истощение, деперсонализация, сниженная рабочая продуктивность.

Тема 5. Личность как субъект мотивации (самотивация)

Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.

Тема 6. Организация и руководитель как субъекты мотивации

Сущность мотивации современные теории мотивации. Личные

потребности и интересы ценности и ценностные ориентации, структура установок. Проблемы и особенности мотивации управленческого труда в отечественной практике, изменение подходов к регулированию мотивации в современных условиях, формы организации стимулирования. Мотивация топ-менеджеров. Лидер, типы лидеров: организатор, творец, борец, дипломат, утешитель; способы осуществления лидерства, функции лидера: целеполагание, мотивирование, объединение, инициирование, контроль, информирование, оценка; качества настоящего лидера, руководство, функции руководителя: планирование, организация, мотив, контроль деятельности и организации в целом, менеджер.

Стили управления: авторитарный, демократический, либеральный, авральный, деловой, компромиссный, трансформационный, ситуационный, непоследовательный, адаптационный, инновационный.

Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 7. Рабочая группа как объект и субъект мотивации

Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.

Тема 8. Ресурсы мотивации

Сущность мотивационного механизма. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации. Методы мотивации. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации. Мотивационные ресурсы управления организацией.

Тема 9. Процесс, организации и условия труда

Понятие и сущность процесса мотивации. Его элементы. Современные теории мотивации. Мотивация, стимулирование и активизация деятельности. Главные и второстепенные факторы мотивации. Иерархия потребностей, социальные ожидания, осознание равенства и справедливости. Компенсация и мотивация. Стимулирование: понятие, виды, функции.

Вознаграждение персонала: понятие, виды. Цели и принципы организации системы вознаграждения.

Заработная плата: понятие и выполняемые функции. Элементы организации заработной платы и их характеристика. Нормирование труда. Тарифное нормирование. Формы и системы оплаты труда. Фонд заработной платы и его структура.

Тема 10. Диагностика систем мотивации

Цели диагностики системы мотивации и стимулирования организации. Основные подходы к проведению диагностики мотивации и стимулирования организации. Последовательность действий при проведении диагностики мотивации и стимулирования организации.

Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда.

Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда: взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании и анализ системы мотивации, состояние системы базовых окладов, надбавок к базовым окладам и системы премирования, связь оценки сотрудников с премированием, состояние систем дополнительных льгот и нематериальной мотивации, анализ данных внешних и внутренних исследований.

Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом: мотивационный профиль, анализ готовности компании к изменениям.

Принятие управленческих решений по результатам внешних и внутренних диагностических исследований.

Тема 11. Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда

Основные компоненты программы мотивации персонала. Основные подходы к классификации персонала. Методы оценки должностей. Основные системы и формы оплаты труда, дополнительных льгот и нематериальной мотивации. Зависимость системы мотивации и оплаты труда от стратегии компании. Основные шаги по разработке системы мотивации и оплаты труда, по внедрению новой системы мотивации и оплаты труда.

Тема 12. Управление деструктивной мотивацией

Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала.

Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Тема 1. Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин:

Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Кратко перечислите основные положения концепции человеческих ресурсов.
2. В чем состоит сущность японской модели управления персоналом?
3. В чем сущность западно-германской концепции социально-рыночного хозяйства?
4. Чем характеризуется современная российская модель мотивации труда?

Задания для самостоятельной работы

1. Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные.
2. Зарубежные теории мотивации. Мотивы, стимулы, потребности.
3. Первоначальные теории мотивации.
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда.
5. Потребности, мотивы и побуждения.
6. Внутренние и внешние вознаграждения.

Тема 2. Процессуальные теории мотивации

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера.
2. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.).
3. Российские концепции мотивации.
4. Сущность и классификация элементов мотивации.
5. Анализ методик мотивации труда.

Задания для самостоятельной работы

1. Назовите основные этапы эволюции концепций мотивации труда.
2. Каковы особенности ранних взглядов на мотивацию труда?
3. Кратко охарактеризуйте содержательные и процессуальные теории
4. мотивации. Каковы возможности их применения в практике управления?
5. Назовите отечественных ученых, принимавших участие в разработке
6. мотивационных концепций, и их основные достижения.

Тема 3. Проблема мотивации в отечественной психологии

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
2. Сравнительная характеристика различных методик мотивации труда (НИИ труда, ВЦИОМ, МГУ, ГУУ, др.).
3. Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.
4. Дифференциально-диагностический опросник (ДДО) мотивации профессиональной деятельности.

Задания для самостоятельной работы

1. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
2. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
3. Методика «Структура мотивации трудовой деятельности».
4. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
5. Личность как субъект мотивации (самотивация).
6. Методика «Определение трудоголика».

Тема 4. Субъективный механизм мотивации

Список литературы по теме.

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Сущность мотивационного механизма.
2. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации.
3. Методы мотивации.
4. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации.
5. Мотивационные ресурсы управления организацией.

Задания для самостоятельной работы

1. Сила мотива и устойчивость.
2. Закон Йоркса-Додсона.
3. Закон оптимума-пессимума Н.Е. Введенского.
4. Оптимум мотивации и силы мотива.
5. Измерение силы мотива.

Тема 5. Личность как субъект мотивации (самотивация)

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Мотивационный потенциал. Факторы, влияющие на силу мотива.
2. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания.
3. Материальное поощрение (вознаграждение).
4. Соревнование как стимулирующий фактор.
5. Влияние присутствия других людей.

Задания для самостоятельной работы

1. В чем состоит психологический аспект мотивации труда?
2. Что относится к мотивационным состояниям человека?
3. Какие типы темпераментов людей вы знаете? Как они связаны с мотивацией личности?
4. Какие типологии личности, определяемые характером, узнаете?
5. Приведите примеры составления трудовых коллективов с учетом
6. Психологических типов работников.

Тема 6. Организация и руководитель как субъекты мотивации

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2;

То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое «аудит мотивационного состояния организации»?
2. Какие виды аудита мотивационного состояния организации вы знаете?
3. В чем заключается технология проведения аудита мотивационного
4. состояния организации?
5. Назовите основные требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.

Задания для самостоятельной работы

1. Что вы знаете о подходах к классификации персонала? Цель классификации персонала. Какие вам известны категории персонала?
2. Как вы понимаете, что персонал есть объект управления?
3. Какие вам известны модели управления персоналом?
4. В чем заключается кадровое, информационное, техническое и правовое обеспечение системы управления персоналом?

Тема 7. Рабочая группа как объект и субъект мотивации

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Как вы понимаете междисциплинарную и понятийную взаимосвязь «организационное поведение» и «управление персоналом»?

2. Что такое команда и в чем цель ее формирования?
3. В чем состоят основные правила образования, функционирования и распада команды?
4. Охарактеризуйте два основных теоретических подхода к понятию конфликта.
5. В какой фазе конфликта возможна коммуникация?

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение конфликта, используя понятие «коммуникация».
2. Объясните, почему не может существовать бесконфликтная организация?
3. Что нужно выяснить для составления наиболее точного описания конфликта?
4. Какие стили поведения в конфликте способствуют его преодолению, а какие приводят к кризису?
5. Какие конфликты возникают при неоптимизированной структуре организации?
6. Почему руководитель организации является не только координатором конфликтного взаимодействия, но и генератором новых конфликтов?

Тема 8. Ресурсы мотивации

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. В чем основное содержание теории мотивации?
2. Назовите основные модели мотивации поведения индивида.
3. Приведите примеры основных моделей мотивационного поведения персонала.
4. Какие составляющие элементы включены в компенсационный пакет?
5. Обоснуйте роль решенных вопросов оплаты труда в управлении персоналом.

6. Что такое вознаграждение и какова его роль в управлении персоналом?

Задания для самостоятельной работы

1. Процедура мониторинга.
2. Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда: динамика роста производительности труда, соотношение размера фонда оплаты труда и выручки, выручка компании на одного работника, издержки на трудовые ресурсы, эффект от управления персоналом, эффект от уменьшения текучести кадров, оценочные листы.
3. Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы.

Тема 9. Процесс, организации и условия труда

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. В чем сущность стимулирования труда?
2. На каких принципах базируется стимулирование труда?
3. Какие функции выполняет стимулирование труда?
4. Назовите основные виды стимулов.
5. Какие системы оплаты труда вы знаете?
6. В чем достоинства и недостатки существующих систем оплаты труда?

Задания для самостоятельной работы

1. Перечислите основные характеристики содержательных и процессуальных теорий мотиваций и назовите их принципиальное отличие.
2. Раскройте суть комплексной системы мотивации персонала.
3. Перечислите виды форм стимулирования персонала.

4. Раскройте понятие абсентеизма и рестрикционизма. Назовите их причины и последствия.

Тема 10. Диагностика систем мотивации

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Цели диагностики системы мотивации и стимулирования организации.
2. Основные подходы к проведению диагностики мотивации и стимулирования организации.
3. Последовательность действий при проведении диагностики мотивации и стимулирования организации.
4. Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда.

Задания для самостоятельной работы

1. Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда: взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании и анализ системы мотивации, состояние системы базовых окладов, надбавок к базовым окладам и системы премирования, связь оценки сотрудников с премированием, состояние систем дополнительных льгот и нематериальной мотивации, анализ данных внешних и внутренних исследований.
2. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом: мотивационный профиль, анализ готовности компании к изменениям.
3. Принятие управленческих решений по результатам внешних и внутренних диагностических исследований.

Тема 11. Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Основные компоненты программы мотивации персонала.
2. Основные подходы к классификации персонала.
3. Методы оценки должностей.
4. Основные системы и формы оплаты труда, дополнительных льгот и нематериальной мотивации.
5. Зависимость системы мотивации и оплаты труда от стратегии компании.
6. Основные шаги по разработке системы мотивации и оплаты труда, по внедрению новой системы мотивации и оплаты труда.

Задания для самостоятельной работы

1. Процедура мониторинга.
2. Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда: динамика роста производительности труда, соотношение размера фонда оплаты труда и выручки, выручка компании на одного работника, издержки на трудовые ресурсы, эффект от управления персоналом, эффект от уменьшения текучести кадров, оценочные листы.
3. Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы.

Тема 12. Управление деструктивной мотивацией

Список литературы по теме

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125>

Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 87 с.: табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3673-2;

То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М.; Берлин: Директ-Медиа, 2015. - 425 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6; То же [Электронный ресурс]. - URL:
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

Вопросы для самопроверки:

1. Что такое мотивационный механизм организации?
2. Какие технологии формирования мотивационного механизма организации вы знаете?
3. Охарактеризуйте и перечислите факторы внешней среды, влияющие на формирование мотивационного механизма.
4. Что такое факторы внешней среды прямого и косвенного воздействия?

Задания для самостоятельной работы

1. Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала.
2. Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.
3. Методика «Диагностика уровня эмоционального выгорания».
4. Что такое «демотивация персонала»?
5. Какие факторы демотивации вы можете назвать?
6. В чем заключается профилактика демотивации персонала?

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Приложение №1 к рабочей программе дисциплины

7. ОСНОВНАЯ И ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ УЧЕБНАЯ ЛИТЕРАТУРА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

№	1. Основная литература
Л 1.1	Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс] / Е. Н. Ветлужских ; под ред. П. Суворовой. — 5-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблицер, 2019. — 160 с. — 978-5-9614-1728-9. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/86874.html
Л 1.2	Кряжева, Е. В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация : учебное пособие / Е. В. Кряжева, М. Ю. Виноградская, А. Э. Цымбалюк. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR

	BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/93800.html (дата обращения: 05.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей Скачать библиографическую запись
	2. Дополнительная литература
Л 2.1	Иванова, С. 50 советов по нематериальной мотивации [Электронный ресурс] / С. Иванова. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2019. — 239 с. — 978-5-9614-4593-0. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/82965.html
Л 2.2	Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : курс лекций / И. А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — 978-5-88247-869-7. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/83191.html
Л 2.3	Бевзюк, Е. А. Регламентация и нормирование труда : учебное пособие для бакалавров / Е. А. Бевзюк, С. В. Попов. — 3-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 211 с. — ISBN 978-5-394-04231-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: http://www.iprbookshop.ru/102279.html (дата обращения: 04.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
Л 2.4	Самраилова, Е.К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, О.В. Андросова. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. — 270 с. : ил., схем., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366 (дата обращения: 28.01.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-4499-1276-3. — Текст : электронный.
Л 2.5	Пичугин, В.Г. Психология влияния в управлении персоналом : учебное пособие : [16+] / В.Г. Пичугин ; Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Прометей, 2020. — 145 с. : ил. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=576136 (дата обращения: 28.01.2021). — Библиогр. в кн. — ISBN 978-5-907244-11-5. — Текст : электронный.
Л 2.6	Актуализация подходов к мотивации и стимулированию труда в современных условиях / И.В. Митрофанова, И.В. Корсакова, Л.В. Обьедкова и др. — Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2019. — 114 с. : ил., табл. — Режим доступа: по подписке. — URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564289 (дата обращения: 05.02.2021). — Библиогр.: с. 102-110. — ISBN 978-5-4499-0288-7. — DOI 10.23681/564289. — Текст : электронный.
Л 2.7	Экономика и социология труда [Электронный ресурс] : учебник / К. В. Воденко, С. И. Самыгин, Ю. Ю. Волков [и др.] ; под ред. К. В. Воденко. — 2-е изд. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Наука-Спектр, 2019. — 310 с. — 978-5-394-03496-1. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/85488.html

Нормативно правовые акты, материалы судебной практики**

№ п/п	Название	Принят	Источник
1	Трудовой кодекс РФ	2015	Консультант плюс

8. РЕСУРСЫ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://biblioclub.ru>.
ЭБС «IPRsmar»/https://www.iprbookshop.ru
2. Федеральные образовательные порталы
 - 2.1. Федеральный портал "Российское образование" <http://www.edu.ru>
 - 2.2. Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент <http://www.ecsocman.edu.ru>.
 - 2.3. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>.
 - 2.4. Российский портал открытого образования <http://www.openet.edu.ru>.
3. Ресурсы открытого доступа
 - 3.1. Собрание законодательства Российской Федерации – <http://www.szrf.ru>.
 - 3.2. Бюллетень нормативных актов министерств и ведомств РФ - http://iurizdat.ru/editions/official/bnafoiv/archive_list.htm.
 - 3.3. Бюллетень Минюста России – <http://miniust.ru>.
 - 3.4. Федеральная служба государственной статистики – <http://www.qks.ru>.
 - 3.5. Федеральная служба по финансовым рынкам – <http://www.fcsm.ru>.
 - 3.6. Федеральная налоговая служба – www.naloq.ru.
 - 3.7. Банк России – www.cbr.ru.
 - 3.8. Министерство Финансов РФ – <http://minfin.ru>.
 - 3.9. Министерство экономического развития – <http://economy.gov.ru/mines/main>.
 - 3.10. Министерство труда и социальной защиты – <http://www.rosmintrud.ru>.
4. Справочно-правовые системы.
 - 4.1. Информационно-правовой портал Гарант.ру – www.garant.ru.
 - 4.2. Справочно-правовая система Консультант Плюс. Доступ к полной версии с компьютеров в аудитории для самостоятельной работы, библиотеке, компьютерных классах. Система установлена на жесткий диск компьютеров (Ярлык на рабочих столах). Обновление – регулярно. Некоммерческая интернет версия <http://www.consultant.ru/online>.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по выполнению лекционных занятий

Лекции - форма учебных занятий, цель которых состоит в рассмотрении теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме.

Успешное изучение курса требует посещения лекций обучающимися.

Во время лекции обучающийся должен вести краткий конспект лекций, схематично и последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь.

Работа с конспектом лекций предполагает просмотр конспекта после занятий при повторении, закреплении пройденного материала. При этом необходимо обозначить вопросы, термины, материалы конспекта, которые вызывают затруднения для понимания. Уделить внимание понятиям по глоссарию. Пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе.

При этом обучающийся должен стараться найти ответы на затруднительные вопросы, используя рекомендованную литературу по дисциплине. Если обучающему не удалось самостоятельно разобраться в законспектированном материале, необходимо сформулировать вопросы и обратиться за помощью к преподавателю на ближайшей лекции или консультации.

В состав учебно-методических материалов лекционного курса включаются:

- учебники и учебные пособия, в том числе разработанные преподавателем кафедры, конспекты (тексты, схемы) лекций в печатном или в электронном представлении – электронный учебник, файл с содержанием материала, излагаемого на лекции, файл с раздаточными материалами;

- тесты и задания по различным темам лекций (разделам учебной дисциплины) для самоконтроля студентов;

- списки учебной литературы, рекомендуемой студентам в качестве основной и дополнительной по темам лекций данной дисциплины.

Обучающемуся необходимо регулярно отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам дисциплины.

Методические указания по выполнению практических занятий

Практические занятия – одна из форм учебного занятия, направленная на развитие самостоятельности обучающихся и приобретение умений и навыков практической деятельности.

Для успешного освоения практических занятий предусматривается учебно-методический материал практических занятий, который включает:

- план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых вопросов занятий, объема часов, отводимых на освоение материалов по теме;

- перечень вопросов, заданий со ссылками на учебно –методические материалы, основную и дополнительную литературу, которые позволяют более глубоко рассматривать вопросы;

- тексты ситуаций для анализа, ситуаций, задач и т.п., рассматриваемых на практических занятиях;

- методические указания для преподавателей, ведущих практические занятия, определяющие методику проведения занятий, порядок решения задач, разбор производственных ситуаций, тем рефератов, предлагаемых студентам и организацию их обсуждения или анализа.

Проведение практических занятий включает в себя обсуждение проблемных вопросов той или иной темы курса, решение практических задач, рассмотрение конкретных производственных ситуаций.

При разработке содержания практических занятий используются различные варианты:

- обсуждение докладов и сообщений по темам дисциплины;

- блиц-опросы;

- проведение круглых столов;

- выполнение индивидуальных и групповых аудиторных работ;

- текущее и контрольное тестирование;

- выполнение расчетных заданий;

- разбор конкретных ситуаций;

- работа с текстом;

- решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму

и др.

Для проведения расчетов используются фактические данные бухгалтерской, финансовой отчетности отдельных предприятий, сборники практических заданий, практикумы, а также статистические данные и иную необходимую информацию, публикуемую в открытой российской и зарубежной печати.

На практических занятиях студент должен уметь последовательно излагать свои мысли и аргументировано их отстаивать.

При проведении семинарских занятий по темам дисциплины отражается перечень вопросов обсуждения с увязкой программы и необходимой литературой для подготовки к семинарским занятиям. В ходе подготовки к семинарам обучающийся должен научиться: отбирать и анализировать, литературу аргументировано, излагать свое мнение, вести дискуссию.

При презентации материала на семинарском занятии можно воспользоваться следующим алгоритмом изложения темы: определение и характеристика основных категорий, эволюция предмета исследования,

оценка его современного состояния, существующие проблемы, перспективы развития. Весьма презентабельным вариантом выступления следует считать его подготовку с использованием Power Point, что существенно повышает степень визуализации, а, следовательно, доступности, понятности материала и повышения интереса аудитории к результатам научной работы обучающихся.

Методические указания по выполнению практикумов

Не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению контрольных работ/индивидуальных заданий

не предусмотрены учебным планом

Методические указания по выполнению курсовых работ

Курсовая работа: изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.

1. Курсовая работа по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» - как специальной базовой дисциплины в системе подготовки выпускника по направлению подготовки 38.03.01 «Экономика» профиль «Экономика труда» - является, самостоятельной работой студента и формой промежуточного контроля его знаний. Цель написания курсовой работы - закрепление, углубление и систематизация теоретических знаний студента, приобретение им навыков практического решения конкретных производственных задач в сфере экономики труда.
2. Курсовая работа выполняется на материалах предприятия в соответствии с требованиями методических указаний по выполнению курсовой работы.
3. Курсовая работа выполняется в соответствии с планом, разработанным студентом и согласованным с руководителем курсовой работы. В процессе выполнения курсовой работы в план могут быть внесены необходимые уточнения и дополнения.
4. Подбор основной литературы для написания курсовой работы осуществляется студентом самостоятельно - из перечня литературы, рекомендованной к изучению дисциплины. Курсовая работа выполняется студентом в течение времени, отведенного учебным планом на самостоятельную работу.

5. Курсовая работа, подписанная студентом, сдается руководителю на проверку за две недели, но не позднее чем за 10 дней до даты ее защиты. При этом работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями, за исключением того, что:

- страницы по тексту и в оглавлении нумеруются карандашом;
- работа не должна быть сброшюрована.

Оформленная работы с рецензией сдается на проверку руководителю, который отражает замечания в рецензии с заключением: «Работа допущена к защите». В случае несоответствия курсовой работы предъявляемым требованиям, руководитель возвращает работу на доработку с обоснованной отрицательной рецензией (замечания могут быть написаны на обороте титульного листа) и заключением: «Работа не допущена к защите».

ТРЕБОВАНИЯ К СТРУКТУРЕ И ОБЪЕМУ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Курсовая работа объемом 30-35 страниц должна содержать в указанной последовательности:

- титульный лист,
- оглавление,
- введение (1,5-2 стр.),
- основная часть, в том числе:
 - теоретический раздел (8-10 стр.),
 - аналитический раздел (12-15 стр.),
 - предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме с расчетами их эффективности (3-5 стр.),
- заключение (до 2 стр.),
- приложения,
- список использованной литературы.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ И РЕКОМЕНДАЦИИ ПО СОДЕРЖАНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Введение

В введении дается оценка современного состояния разрабатываемой темы, раскрываются ее актуальность, новизна и полезность для данного предприятия, формулируются цели и задачи курсовой работы; объект, предмет исследования и указывается анализируемый период (не менее двух-трех лет).

Теоретический раздел

В данном разделе на основе изучения литературных источников, законодательных и нормативных материалов излагаются теоретические и методические вопросы рассматриваемой темы, принципы, формы и методы

решения поставленных в курсовой работе задач; описывается отечественная и зарубежная практика решения аналогичных задач и оценивается возможность и пути ее использования на предприятии, выбранном в качестве объекта исследования курсовой работы; рассматриваются тенденции и перспективы дальнейшего развития рассматриваемой проблемы. При написании раздела необходимо давать ссылки на использованные литературные источники (в части цитат, высказываний и точек зрения авторов различных теорий и специалистов, заимствованных формулировок различных понятий и терминов, цифровых данных), статистические материалы, законодательные и нормативные акты. Порядок оформления ссылок приведен в подразделе 4.7 настоящего учебно-методического пособия.

Аналитический раздел

В разделе анализируется фактическое состояние дел по выбранной проблеме на объекте исследования, проводится *анализ* на выявление как положительных, так и отрицательных сторон состояния проблемы и возможных направлений его совершенствования, либо - поиск принципиально новых подходов к решению поставленной проблемы.

Аналитический раздел должен содержать несколько подразделов:

- краткую характеристику объекта исследования, анализ и оценку экономических результатов его деятельности;
- анализ фактического положения дел на объекте по исследуемой проблеме;
- выводы из анализа.

Конкретные задачи и содержание аналитического раздела конкретной курсовой работы, глубина его проработки и объем, используемые методы анализа и данные для его проведения определяются выработанной темой курсовой работы, особенностями объекта исследования, полнотой (ограниченностью) имеющейся исходной информации и другими обстоятельствами. Подходы к разработке планов аналитических разделов по ряду тем курсовых работ представлены в приложении 3 настоящего учебно-методического пособия.

Раздел должен содержать расчетно-аналитические таблицы, графики, диаграммы, раскрывающие (характеризующие) аналитические аспекты темы и оформленные в соответствии с требованиями раздела 4 данного пособия.

Предложения по улучшению состояния дел по исследуемой проблеме

Данный раздел предлагает рекомендации (одно-два мероприятия), направленные на улучшение положения дел по исследуемой проблеме

Разработанные студентом предложения могут быть оформлены в виде проектов рабочих документов (например, проекта положения о премировании работников предприятия, методика разработки которого была им рассмотрена в теоретическом разделе курсовой работы).

Заключение

Заключительный раздел курсовой работы является логическим завершением работы и отражает краткие выводы (в т.ч. в цифрах) по всем разделам курсовой работы, а также предложения по дальнейшему улучшению рассматриваемой проблемы, в том числе и такие, которые могут быть проработаны более детально в рамках ВКР.

Пояснение к тематике курсовых работ

Каждая тема разрабатывается на примере конкретного предприятия, поэтому вместо многоточия в названии темы конкретной курсовой работы указывается наименование предприятия (как объекта исследования).

Методические указания по подготовке к экзамену

Наиболее ответственным этапом в обучении студентов является экзаменационная сессия. На ней студенты отчитываются о выполнении учебной программы, об уровне и объеме полученных знаний. Это государственная отчетность студентов за период обучения, за изучение учебной дисциплины, за весь вузовский курс. Поэтому так велика их ответственность за успешную сдачу экзаменационной сессии. На сессии студенты сдают экзамены или зачеты. Зачеты могут проводиться с дифференцированной отметкой или без нее, с записью «зачтено» в зачетной книжке. Экзамен как высшая форма контроля знаний студентов оценивается по пятибалльной системе.

Залогом успешной сдачи всех экзаменов являются систематические, добросовестные занятия студента. Однако это не исключает необходимости специальной работы перед сессией и в период сдачи экзаменов. Специфической задачей студента в период экзаменационной сессии являются повторение, обобщение и систематизация всего материала, который изучен в течение года.

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Прежде чем приступить к нему, необходимо установить, какие учебные дисциплины выносятся на сессию и, если возможно, календарные сроки каждого экзамена или зачета.

Установив выносимые на сессию дисциплины, необходимо обеспечить себя программами. В основу повторения должна быть положена только программа. Не следует повторять ни по билетам, ни по контрольным вопросам. Повторение по билетам нарушает систему знаний и ведет к механическому заучиванию, к "натаскиванию". Повторение по различного рода контрольным вопросам приводит к пропускам и пробелам в знаниях и к недоработке иногда весьма важных разделов программы.

Повторение - процесс индивидуальный; каждый студент повторяет то, что для него трудно, неясно, забыто. Поэтому, прежде чем приступить к повторению, рекомендуется сначала внимательно посмотреть программу курса, установить наиболее трудные, наименее усвоенные разделы и выписать их на отдельном листе.

В процессе повторения анализируются и систематизируются все знания, накопленные при изучении программного материала: данные учебника, записи лекций, конспекты прочитанных книг, заметки, сделанные во время консультаций или семинаров, и др. Ни в коем случае нельзя ограничиваться только одним конспектом, а тем более, чужими записями. Всякого рода записи и конспекты - вещи сугубо индивидуальные, понятные только автору. Готовясь по чужим записям, легко можно впасть в очень грубые заблуждения.

Самоповторение рекомендуется вести по темам программы и по главам учебника. Закончив работу над темой (главой), необходимо ответить на вопросы учебника или выполнить задания, а самое лучшее - воспроизвести весь материал.

Консультации, которые проводятся для студентов в период экзаменационной сессии, необходимо использовать для углубления знаний, для восполнения пробелов и для разрешения всех возникших трудностей. Без тщательного самостоятельного продумывания материала беседа с консультантом неизбежно будет носить «общий», поверхностный характер и не принесет нужного результата.

Есть целый ряд принципов («секретов»), которыми следует руководствоваться при подготовке к экзаменам.

Первый - подготовьте свое рабочее место, где все должно способствовать успеху: тишина, расположение учебных пособий, строгий порядок.

Второй - сядьте удобнее за стол, положите перед собой чистые листы бумаги, справа - тетради и учебники. вспомните все, что знаете по данной теме, и запишите это в виде плана или тезисов на чистых листах бумаги слева. Потом проверьте правильность, полноту и последовательность знаний по тетрадям и учебникам. Выпишите то, что не сумели вспомнить, на правой стороне листов и там же запишите вопросы, которые следует задать преподавателю на консультации. Не оставляйте ни одного неясного места в своих знаниях.

Третий - работайте по своему плану. Вдвоем рекомендуется готовиться только для взаимопроверки или консультации, когда в этом возникает необходимость.

Четвертый - подготавливая ответ по любой теме, выделите основные мысли в виде тезисов и подберите к ним в качестве доказательства главные факты и цифры. Ваш ответ должен быть кратким, содержательным, концентрированным.

Пятый - помимо повторения теории не забудьте подготовить практическую часть, чтобы свободно и умело показать навыки работы с текстами, картами, различными пособиями, решения задач и т.д.

Шестой - установите четкий ритм работы и режим дня. Разумно чередуйте труд и отдых, питание, нормальный сон и пребывание на свежем воздухе.

Седьмой - толково используйте консультации преподавателя. Приходите на них, продуктивно поработав дома и с заготовленными конкретными вопросами, а не просто послушать, о чем будут спрашивать другие.

Восьмой - бойтесь шпаргалки - она вам не прибавит знаний.

Девятый - не допускайте как излишней самоуверенности, так и недооценки своих способностей и знаний. В основе уверенности лежат твердые знания. Иначе может получиться так, что вам достанется тот единственный вопрос, который вы не повторили.

Десятый - не забывайте связывать свои знания по любому предмету с современностью, с жизнью, с производством, с практикой.

Одиннадцатый - когда на экзамене вы получите свой билет, спокойно сядьте за стол, обдумайте вопрос, набросайте план ответа, подойдите к приборам, картам, подумайте, как теоретически объяснить проделанный опыт. Не волнуйтесь, если что-то забыли.

При подготовке к занятиям необходимо еще раз проверить себя на предмет усвоения основных категорий и ключевых понятий курса.

10. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Windows XP Pro
2. Windows 7 Pro
3. Windows 7 Home
4. MS Office 2007 Pro
5. FineReader 9 Pro
6. Kerio WinRoute
7. CorelDraw Graphics Suite X5 Education License ML
8. КонсультантПлюс

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доской, рабочими учебными столами и стульями.

При необходимости занятия проводятся в компьютерных классах, оснащенных доской, экраном, рабочими учебными столами и стульями, персональными компьютерами, объединенными в локальные сети с выходом

в Интернет, с установленным лицензионным программным обеспечением, с подключенным к ним периферийным устройством и оборудованием (мультимедийный проектор, акустическая система и пр.).

12. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

1. Стандартные методы обучения:

- лекции;
- практические занятия, на которых обсуждаются основные проблемы, освещенные в лекциях и сформулированные в домашних заданиях;
- лабораторные работы;
- письменные или устные домашние задания;
- расчетно-аналитические, расчетно-графические задания;
- консультации преподавателей;
- самостоятельная работа студентов, в которую входит освоение теоретического материала, подготовка к практическим/лабораторным занятиям, выполнение указанных выше письменных/устных заданий, работа с литературой.

2. Методы обучения с применением инновационных форм:

- лекция - визуализация;
- баскет-метод (разбор деловых бумаг);
- компьютерные симуляции;
- анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода;
- деловые и ролевые игры;
- круглые столы;
- метод проблемного изложения;
- групповые дискуссии и проекты;
- психологические и иные тренинги;
- научно-исследовательская работа обучающихся, встроенная в учебный процесс
- другие

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

Этапами формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы являются семестры.

№ п/п	Код формируемой компетенции и ее содержание	Этапы (семестры) формирования компетенции в процессе освоения ОПОП	
		Очная форма обучения	Заочная форма обучения
1	ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	8 семестр	8 семестр
2	ПК-11 способностью критически оценить предлагаемые варианты управленческих решений и разработать и обосновать предложения по их совершенствованию с учетом критериев социально-экономической эффективности, рисков и возможных социально-экономических последствий	8 семестр	8 семестр

6.2 ОПИСАНИЕ ПОКАЗАТЕЛЕЙ И КРИТЕРИЕВ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ НА РАЗЛИЧНЫХ ЭТАПАХ ИХ ФОРМИРОВАНИЯ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Оценивание компетентности студента осуществляется по уровням: «минимальный уровень», «базовый уровень», «высокий уровень».

Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели оценивания	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания
Понимание смысла компетенции	Имеет базовые общие знания в рамках диапазона выделенных задач	Минимальный уровень

Понимание смысла компетенции	<p>Понимает факты, принципы, процессы, общие понятия в пределах области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет фактические и теоретические знания в пределах области исследования с пониманием границ применимости</p>	<p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Освоение компетенции в рамках изучения дисциплины	<p>Наличие основных умений, требуемых для выполнения простых задач. Способен применять только типичные, наиболее часто встречающиеся приемы по конкретной сформулированной (выделенной) задаче</p> <p>Имеет диапазон практических умений, требуемых для решения определенных проблем в области исследования. В большинстве случаев способен выявить достоверные источники информации, обработать, анализировать информацию.</p> <p>Имеет широкий диапазон практических умений, требуемых для развития творческих решений, абстрагирования проблем. Способен выявлять проблемы и умеет находить способы решения, применяя современные методы и технологии.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>
Способность применять на практике знания, полученные в ходе изучения дисциплины	<p>Способен работать при прямом наблюдении. Способен применять теоретические знания к решению конкретных задач.</p> <p>Может взять на себя ответственность за завершение задач в исследовании, приспособливает свое поведение к обстоятельствам в решении проблем. Затрудняется в решении сложных, неординарных проблем, не выделяет типичных ошибок и возможных сложностей при решении той или иной проблемы</p> <p>Способен контролировать работу, проводить оценку, совершенствовать действия работы. Умеет выбрать эффективный прием решения задач по возникающим проблемам.</p>	<p>Минимальный уровень</p> <p>Базовый уровень</p> <p>Высокий уровень</p>

Шкала оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<ul style="list-style-type: none"> – полно раскрыто содержание материала; – материал изложен грамотно, в определенной логической последовательности; – продемонстрировано системное и глубокое знание программного материала; – точно используется терминология; – показано умение иллюстрировать теоретические положения конкретными примерами, применять их в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение ранее изученных сопутствующих вопросов, сформированность и устойчивость компетенций, умений и навыков; – ответ прозвучал самостоятельно, без наводящих вопросов; – продемонстрирована способность творчески применять знание теории к решению профессиональных задач; – продемонстрировано знание современной учебной и научной литературы; – допущены одна – две неточности при освещении второстепенных вопросов, которые исправляются по замечанию. - освоение компетенций соответствует высокому уровню
2	Хорошо	<ul style="list-style-type: none"> – вопросы излагаются систематизировано и последовательно; – продемонстрировано умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер; – продемонстрировано усвоение основной литературы. – ответ удовлетворяет в основном требованиям на оценку «5», но при этом имеет один из недостатков: в изложении допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один – два недочета при освещении основного содержания ответа, исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении второстепенных вопросов, которые легко исправляются по замечанию преподавателя. - освоение компетенций соответствует базовому уровню
3	Удовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – неполно или непоследовательно раскрыто содержание материала, но показано общее понимание вопроса и продемонстрированы умения, достаточные для дальнейшего усвоения материала; – усвоены основные категории по рассматриваемому и дополнительным вопросам;

		<ul style="list-style-type: none"> – имелись затруднения или допущены ошибки в определении понятий, использовании терминологии, исправленные после нескольких наводящих вопросов; – при неполном знании теоретического материала выявлена недостаточная сформированность компетенций, умений и навыков, студент не может применить теорию в новой ситуации; – продемонстрировано усвоение основной литературы. - освоение компетенций соответствует минимальному уровню
4	Неудовлетворительно	<ul style="list-style-type: none"> – не раскрыто основное содержание учебного материала; – обнаружено незнание или непонимание большей или наиболее важной части учебного материала; – допущены ошибки в определении понятий, при использовании терминологии, которые не исправлены после нескольких наводящих вопросов - не сформированы компетенции, умения и навыки. - отказ от ответа или отсутствие ответа -не освоены компетенции

Шкала оценки письменных ответов по дисциплине

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>Материал раскрыт полностью, изложен логично, без существенных ошибок, выводы доказательны и опираются на теоретические знания</p> <p>Освоение компетенций соответствует высокому уровню</p>
2	Хорошо	<p>Основные положения раскрыты, но в изложении имеются незначительные ошибки выводы доказательны, но содержат отдельные неточности</p> <p>Освоение компетенций соответствует базовому уровню</p>
3	Удовлетворительно	<p>Изложение материала не систематизированное, выводы недостаточно доказательны, аргументация слабая.</p> <p>Освоение компетенций соответствует минимальному уровню</p>
4	Неудовлетворительно	<p>Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы.</p> <p>Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует</p> <p>Не освоены компетенции</p>

Шкала оценки защиты курсовой работы (проекта)

№ п/п	Оценка за ответ	Характеристика ответа
1	Отлично	<p>В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и дополнительную литературу, рекомендованную программой</p>

		Дал полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа
2	Хорошо	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Дал полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя
3	Удовлетворительно	В процессе защиты курсовой работы, проекта обучаемый показал знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, не в полном объеме усвоил материал основной литературы, рекомендованной программой, дал недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустил ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов
4	Неудовлетворительно	Не раскрыто основное содержание материала, обнаружено не знание основных положений темы. Не сформированы компетенции, умения и навыки. Ответ на вопрос отсутствует

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

Этап формирования компетенций в процессе изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» характеризуется следующими типовыми контрольными заданиями

1. Типовые контрольные вопросы для подготовки к экзамену при проведении промежуточной аттестации по дисциплине

1. Мотивация в научном менеджменте.
2. Оценка искренности ответов сотрудника и кандидата при проведении мотивационного интервью.
3. Соотношение понятий «стимулирование» и «мотивирование».
4. Референция и ее типы. Методы определения референции кандидата. Влияние референции на мотивацию сотрудника.
5. Мотивационный процесс: стадии и их характеристика.
6. Направленность личности сотрудника, ее влияние на мотивацию и

- эффективность работы.
7. Теория мотивации Дугласа Мак-Грегора (теории X, Y, Z): анализ и применение в современных условиях.
 8. Тип позиционирования в рабочих отношениях. Речевые особенности различных типов позиционирования в рабочих отношениях.
 9. Теория мотивации Абрахама Маслоу: анализ и применение в современных условиях.
 10. Способы экономического стимулирования.
 11. Теория мотивации К. Альдерфера (TRG-теория): анализ и применение в современных условиях.
 12. Имитация работы как проблема мотивации труда.
 13. Теория мотивации Дэвида Мак-Клеланда: анализ и применение в современных условиях.
 14. Соревнование как способ мотивации.
 15. Теория мотивации Фредерика Герцберга: анализ и применение в современных условиях.
 16. Система штрафов как инструмент мотивации сотрудников.
 17. Теория подкрепления мотива Е. Торндайка: анализ и применение в современных условиях.
 18. Современные модели мотивации сотрудников.
 19. Целевая теория мотивации: анализ и применение в современных условиях.
 20. Нефинансовые вознаграждения в системе мотивации сотрудников.
 21. Теория ожиданий В. Врума: анализ и применение в современных условиях.
 22. Льготы, связанные с графиком работы как инструмент мотивации сотрудника.
 23. Теория справедливости Джона Стейси Адамса: анализ и применение в современных условиях.
 24. Материальные нефинансовые вознаграждения как способ мотивации сотрудников.
 25. Теория мотивации Л. Портера - Э. Лоулера: анализ и применение в современных условиях.
 26. Организационные внерабочие мероприятия как способ мотивации сотрудников.
 27. Системно-функциональная теория мотивации: анализ и применение в современных условиях.
 28. Вознаграждения, связанные с изменением статуса сотрудников как способ мотивации.
 29. Поведенческие модели (сценарии) и их роль в определении подходов к мотивации.
 30. «Вознаграждение – признательность» как средство мотивации сотрудников (на примере компаний Walt Disney, и др.)
 31. Классификация и характеристика современных теорий мотивации.

32. Вознаграждения, связанные с изменением рабочего места как средство мотивации сотрудников.
33. Содержательные теории мотивации: анализ и применение в современных условиях.
34. Типичные способы планирования карьеры сотрудника в пределах организации как средство мотивации.
35. Процессуальные теории мотивации: анализ и применение в современных условиях.
36. Определение мотивационного потенциала сотрудника на стадии интервью при приеме на работу.
37. Теория усиления мотивации Б. Скиннера: анализ и применение в современных условиях.
38. Базовые принципы мотивации сотрудников.
39. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона: анализ и применение в современных условиях.
40. Факторы нематериальной мотивации труда и их значение для сотрудников.
41. Мотивационные инструменты менеджера, и их использование в работе с персоналом.
42. Контроль с точки зрения мотивации сотрудников.
43. Оценка личности кандидата на основании основных называемых мотиваторов трудовой деятельности.
44. Делегирование полномочий как средство мотивации сотрудников.
45. Методика проективных вопросов как инструмент выявления мотивации сотрудника и кандидата.
46. Постановка целей как инструмент мотивации менеджера.
47. Карта мотиваторов сотрудника как инструмент в работе менеджера по управлению персоналом.
48. Окладная система оплаты и ее мотивационное значение.
49. Психолингвистический анализ речи собеседника в исследовании мотивации сотрудника и кандидата.
50. Сдельная система оплаты и ее мотивационное значение.
51. Методика анализа синтаксических форм речи в исследовании мотивации сотрудника кандидата.
52. Правила экономического мотивирования.
53. Анализ мотивационного потенциала сотрудника: инструменты и интерпретация.
54. Демотивации универсального происхождения.
55. Информативность проективных вопросов в исследовании мотивации сотрудника и кандидата.
56. Демотивации несоответствия уровня работы и квалификации.
57. Личность и ее развитие в организации. Мотивация карьерного роста.
58. Демотивации несоответствия способа управления и индивидуальных особенностей.

59. Акцентуация и ее типы. Влияние акцентуации на формирование мотивационного потенциала сотрудника.
60. Демотивации непрофессионального управления.

Критерии оценки изложены в шкале оценки для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

2. Типовые практические задачи (задания, тесты) билетов для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Пример тестовых заданий

Вопрос 1. Чем завершается процесс мотивации?

1. оценкой работника;
2. выработкой мотива;
3. аттестацией работника;
4. материальным вознаграждением;
5. повышением в должности.

Вопрос 2. Кто является главным субъектом в процессе мотивации?

1. рядовой работник;
2. руководитель;
3. экономист;
4. кадровик;
5. бухгалтер.

Вопрос 3. Что определяет руководитель в первую очередь при планировании и организации работы предприятия?

1. наличие необходимых материальных ресурсов для работы предприятия;
2. какое оборудование необходимо для эффективной работы;
3. что должно выполнить предприятие и кто должен это сделать;
4. какие технологии использовать на производстве;
5. какие стимулы необходимы для активизации работников.

Вопрос 4. Назовите ключевой фактор функционирования предприятия:

1. организация труда работников;
2. материальное вознаграждение работников;
3. моральное стимулирование работников;
4. готовность людей выполнять свою работу;
5. обеспечение предприятия необходимыми ресурсами.

Вопрос 5. Кто определяет, каким образом стимулировать работника?

1. сам работник;
2. руководитель;
3. коллектив;
4. представитель кадровой службы;
5. комиссия по стимулированию.

Вопрос 6. Как называется уровень мотивации, когда работа является желанной, смыслом жизни, приносит удовлетворение и вознаграждение?

1. отличного поведения;
2. хорошего поведения;
3. инициативной работы;
4. полного удовлетворения потребности;
5. творческой работы.

Вопрос 7. Какую функцию выполняет мотив?

1. побуждения человека к работе;
2. побуждение человека к творческой работе;
3. побуждение человека к активности;
4. побуждения человека к достижению цели;
5. все функции, перечисленные в пп. 1-4.

Вопрос 8. Как называется процесс воздействия на человека для побуждения его к конкретным акциям посредством пробуждения в нем определенных мотивов?

1. стимулирование;
2. премирование;
3. поощрение;
4. мотивирование;
5. наказание.

Вопрос 9. Как называются мотивы, которые приводятся в действие посредством внешних воздействий?

1. внешние;
2. конкретные;
3. воздействующие;
4. стимулирующие;
5. деловые.

Вопрос 10. Что такое стимулы?

1. то, что стимулирует человека на труд;
2. то, что стимулирует человека на инициативный труд;
3. инструменты, побуждающие человека хорошо работать;
4. инструменты, вызывающие действие определенных мотивов;
5. то, что помогает человеку проявлять активность.

Ситуационные задачи

1. Сформулируйте основное различие между мотивацией человека с доминантой стремления и доминантой избегания. При помощи какого психодиагностического инструментария можно определить данные параметры? Продумайте, какие проблемные ситуации могут возникнуть при сильном расхождении в отношении данного параметра у подчиненного и руководителя.

2. Представьте себе, что у одного из ваших сотрудников доминирует стремление, однако в сферах, связанных с оценкой его руководством, проявляется избегание. Каковы будут ваши действия по мотивации сотрудника и коррекции его поведения в дальнейшем?

3. Какова референтная группа (фактор) сотрудника, для которого наиболее действенными будут следующие высказывания:

— Я знаю, что лучше тебя эту задачу никто не решит.

— В данном случае именно от выполненной тобой части работы зависит оценка нашей деятельности материнской компанией.

— Если мы выполним эту задачу, все смогут получить премию.

— Клиенты чаще обращаются за помощью к тебе, чем к кому-либо в отделе, поэтому я предлагаю тебе...

4. На основании нижеприведенного рассказа определите тип референции и референтную группу данного сотрудника, а также постройте модель мотивации с учетом данного фактора.

«Я работал в компании X в качестве руководителя отдела продаж. Я считаю, что был успешен, поскольку отдел несколько лет подряд перевыполнял план. Мне удалось набрать и обучить новых людей, и каждый из них в большинстве случаев достигал поставленных целей или даже превосходил их. Однако это было интересно лишь в самом начале, когда имелись реальные возможности влиять на структуру и результаты работы. Потом сменился генеральный директор, и началась рутинная работа. Сейчас мне не хотелось бы попасть в компанию, где инициатива наказуема и сотрудник не может реально влиять на результат.

Сначала я пытался убедить руководство, обосновать свою схему работы тем, что у нас имелось множество положительных отзывов клиентов, а достигнутые нами результаты превосходили аналогичные показатели предыдущих лет. Но поскольку я не сумел сделать это за целый год, то решил найти место работы, где смогу проявить себя и действительно влиять на принятие решений по формированию оргструктуры, набору и мотивации торговых представителей»

5. Проведите SWOT-анализ и предложите оптимальные действия в ситуации, когда: а) руководитель — человек результата, подчиненный — человек процесса; б) руководитель — человек процесса, подчиненный — человек результата.

6. Необходимо сверхурочно выполнить большой объем работы, чтобы компания вовремя осуществила поставки и выполнила (перевыполнила) квартальный план. Сформулируйте эту задачу таким образом, чтобы максимально мотивировать сотрудника, ориентированного: а) на содержание, б) на окружение с разными типами референтных групп, в) на содержание и окружение с разными типами референтных групп.

7. Охарактеризуйте **уход от ответственности** как модель поведения. В каких речевых формах может проявляться данный сценарий? Каков прогноз поведения такого сотрудника в случае ситуативного и постоянного проявления сценария.

8. Дайте психологический портрет сотрудника, придерживающегося установки: «лучшее — враг хорошего», и считающего, что если нельзя добиться идеального результата, то лучше вообще ничего не делать. Как

преодолеть это препятствие? Какие важные моменты в работе с такими людьми следует учитывать менеджеру по персоналу.

9. В вашу компанию на рядовую позицию приходит очень квалифицированный сотрудник из компании со значительно более жестким стилем управления, чем у вас. Каковы возможные препятствия к делегированию? Что можно сделать, чтобы снизить риск их появления?

10. Сотрудник вполне уверенно справляется с текущей работой, но вы чувствуете, что он постепенно начинает стагнировать и есть риск снижения его эффективности в будущем. Какую планку цели вы предложите в этой ситуации?

11. Опровергните приведенные ниже высказывания-стереотипы, используя как можно больше аргументов:

✓ Успешный сотрудник успешен во всем.

✓ Если человек повел себя негативно один раз, он и в дальнейшем будет вести себя негативно.

✓ Каждый человек будет мотивирован, если у него появится возможность карьерного роста.

12. Проанализируйте рассказ молодой девушки, занятой поиском работы, предложите несколько подходящих ей профессий, исходя из ее карты мотиваторов и проявившихся в ее речи индивидуальных особенностей.

«Меня всегда привлекала аналитическая и творческая работа. Когда я поступала в вуз, уже было понятно, что экономическое образование будет востребовано. Моя мама, главный бухгалтер, всю жизнь проработавшая в бухгалтерии, считала, что мне также следует работать бухгалтером. Но мне не нравится рутинная и необходимость делать все в соответствии с четко определенными процедурами. В этой профессии практически нет и не может быть творчества. После 3-го курса мне удалось найти работу, связанную с финансовым анализом и западной отчетностью в соответствии со стандартами GAAP. Это показалось мне интересным, и я решила постараться получить именно эту специализацию. Однокурсница, которой удалось устроиться в инофирму, посоветовала мне найти работу уже сейчас, на 4-м курсе, потому что тогда после окончания вуза у меня будет шанс найти действительно хорошее место или сделать карьеру там, где я начну работать сейчас. Поэтому я в первую очередь заинтересована в приобретении опыта, а оплата не является для меня значимым фактором. Гораздо важнее для меня возможность научиться чему-то новому и приобрести опыт работы в известной западной компании».

3. Тематика курсовых работ

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
2. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности.
3. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
4. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
5. Специфика мотивации и стимулирования труда на предприятиях малого и среднего бизнеса.
6. Функции мотивации труда в формировании индивидуальной модели трудовой деятельности.
7. Начисленная и реальная заработная плата как средство мотивации в современных условиях.
8. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
9. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия) как средство мотивации.
10. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях как средство мотивации персонала.
11. Нетрадиционные системы оплаты труда как средство мотивации персонала.
12. Гибкие системы оплаты труда как средство мотивации персонала.
13. Система индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности как средство мотивации персонала.
14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
16. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
17. Методы стимулирования трудовой деятельности при неблагоприятных условиях труда.
18. Основные технологии мотивации труда персонала.
19. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
20. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
21. Методы оценки качества профессиональной деятельности.
22. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
23. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
24. Система внеэкономического стимулирования труда.
25. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
26. Принципы построения системы оплаты труда как средство мотивации.
27. Инновационные способы мотивации в современном менеджменте.
28. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
29. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.

30. Проблемы формирования системы мотивации трудовой деятельности отдельных групп персонала.

Критерии оценки изложены в шкале оценки защиты курсовой работы.

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

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций при проведении экзамена

Не позднее одного месяца до проведения промежуточной аттестации для подготовки к экзамену студентам выдается список вопросов, выносимых на экзамен. Разрабатываемые экзаменационные материалы должны отражать весь объем проверяемых теоретических знаний и практических умений в соответствии с ФГОС и программой дисциплины. Разрабатываемые теоретические вопросы, практические задания и профессиональные задачи должны иметь преимущественно комплексный (интегрированный) характер и быть равноценными по сложности и трудоемкости.

В каждом билете содержится, как правило, по три вопроса: два теоретических и практическое задание. Для ответа на билеты студентам предоставляется возможность подготовки в течение не менее 30 минут. Для ответа на вопросы билета каждому студенту предоставляется время для выступления, после чего экзаменатор задает студенту дополнительные вопросы в рамках тематики вопросов в билете.

В ходе экзамена подлежат оценке:

- знание студентом учебного материала дисциплины;
- умение выделять существенные положения предмета;
- умение формулировать конкретные положения предмета;
- умение применять теоретические знания для анализа конкретных экономических ситуаций и решения прикладных проблем;
- общий (культурный) и специальный (профессиональный) язык ответа.

Оценка знаний студента на экзамене носит комплексный характер, является балльной. Количество баллов определяется знаниями умениями, навыками, продемонстрированными ответом на экзамене, при этом учитываются учебными достижениями в семестровый период.

Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку студента.

Форма экзаменационного билета для проведения промежуточной аттестации по дисциплине

Экзаменационный билет

КРАСНОЯРСКИЙ ФИЛИАЛ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ПРОФСОЮЗОВ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«АКАДЕМИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ»

Утверждено зав. кафедрой

«___» _____ 20__ г.

Направление подготовки: 38.03.01 Экономика

Дисциплина: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № __

1. Мотивация в научном менеджменте.
2. Оценка искренности ответов сотрудника и кандидата при проведении мотивационного интервью.
3. Соотношение понятий «стимулирование» и «мотивирование».

Критерии оценки

Оценку «отлично» заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой, давший полные развернутые ответы на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены незначительные недочеты в определении понятий, оговорки, поправленные студентом самостоятельно в процессе ответа. Освоение компетенций соответствует высокому уровню.

Оценку «хорошо» заслуживает студент, обнаруживший полное знание учебно-программного материала, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе, давший полный, логичный ответ на поставленные вопросы. При ответе могут быть допущены неточности или незначительные ошибки, исправленные студентом с помощью преподавателя. Освоение компетенций соответствует базовому уровню.

Оценки «удовлетворительно» заслуживает студент, обнаруживший знания основного учебно-программного материала в объеме, предусмотренном программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой, давший недостаточно полный, развернутый и логически продуманный ответ, допустивший ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Освоение компетенций соответствует минимальному уровню.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки при ответе. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не привели к корректировке ответа студента. Ответы на вопросы отсутствуют. Отказ от ответа. Не освоены уровни компетенций.