

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

На заседании кафедры экономики
и управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор
Авдашкевич С.В.
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Направление подготовки:	38.03.02 Менеджмент
Направленность (профиль):	«Управление персоналом»
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Программа:	Прикладного бакалавриата
Форма обучения:	Очная, заочная
Разработчики:	Доктор социологических наук, кандидат экономических наук, профессор Покровская Н.Н.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель дисциплины: формирование студентом профессиональных компетенций, психологических знаний, практических умений и навыков их использования с целью повышения результативности труда персонала.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными понятиями теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, с теоретическими и практическими проблемами функционирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в зависимости от социально-психологических особенностей трудовой деятельности, т.е. ее содержания и условий осуществления;

- формирование комплекса социально-психологических знаний, базовых умений и навыков в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности, освоение современных представлений о сущности и формах мотивации и стимулирования трудовой деятельности, ее роли, принципах организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное использование мотивации и стимулирования трудовой деятельности как важнейшего метода повышения эффективности экономики в целом; понимание природы практических аспектов формирования систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом материальных и нематериальных методов и инструментов;

- развитие умений социально-психологического, организационно-административного и финансово-управленческого анализа сущности мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выбора оптимальных форм для конкретных групп персонала и видов деятельности предприятия;

- формирование навыков квалифицированной разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности для конкретного предприятия, включая составление и редактирование положений о мотивации и стимулированию трудовой деятельности и других внутренних организационных нормативных документов, связанных с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции
ПК-1	владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
ПК-2	владением различными способами разрешения конфликтных ситуаций при проектировании межличностных, групповых и организационных коммуникаций на основе современных технологий управления персоналом, в том числе в межкультурной среде

Планируемые результаты обучения:

Код компетенции	Основные признаки освоения		
	Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	- виды мотивов в рамках процессуальных и содержательных мотивационных теорий;	- разрабатывать конкретные мероприятия по развитию системы мотивации и стимулиро-	- навыками разработки программы конкретных мероприятий по планированию и совер-

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	- основные направления регулирования мотивации и стимулирования труда.	вания трудовой деятельности.	шенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на конкретном предприятии.
ПК-2	- системы научных концепций и категорий, раскрывающих сущность, характерные особенности, тенденции развития управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в Российской Федерации.	- оценивать эффективность использования различных систем учета результатов труда и распределения мотивации и стимулирования трудовой деятельности, рассчитывать показатели роста производительности труда и повышения эффективности труда с учетом уровня мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	- способностью принимать обоснованные решения на основе данных финансового управленческого учета в области совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на конкретном предприятии с учетом адаптации формы и модели мотивации и стимулирования трудовой деятельности к специфике категорий персонала и виду деятельности предприятия, а также в условиях межкультурной организационной среды.

3. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в Блок 1 «Дисциплины (модуля)» (Вариативная часть) образовательной программы высшего образования по направлению 38.03.02 Менеджмент направленность (профиль) «Управление персоналом».

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые формируются в процессе изучения следующих дисциплин (практик):

Введение в менеджмент, Основы менеджмента, Социология управления, Конфликтология, Управление человеческими ресурсами, Управление персоналом организации, Эффективность труда персонала, Кадровые технологии, Современные теории управления персоналом, Организация труда персонала, Кадровая политика и кадровое планирование, Основы кадрового аудита и контроллинга, Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков, Управление социальным развитием организации, Психофизиология профессиональной деятельности, Психология личности руководителей и подчиненных

Знания, умения и навыки, приобретенные в процессе изучения данной дисциплины, будут использованы обучающимся при изучении дисциплин (практик):

Оплата труда персонала, Психология сотрудничества и формирования управленческой команды, Психология делового общения, Производственная практика: преддипломная практика

4. Объем дисциплины

Очная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		8
Аудиторные занятия (АЗ):	28	28
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	14	14
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	14	14
Самостоятельная работа студента (СР)	40	40

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	40	40
Контроль самостоятельной работы (КСР)	4	4
Контактная работа (КоР)	32	32
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	36	36
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии).

Заочная форма обучения:

Вид учебной работы	Всего часов	Курс
		4
Аудиторные занятия (АЗ):	12	12
В том числе:		
Лекционные занятия (Лек)	6	6
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	6	6
Самостоятельная работа студента (СР)	84	84
В том числе:		
Курсовая работа	0	
Другие виды самостоятельной работы*	84	84
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	15	15
Форма промежуточной аттестации		Экзамен
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	9	9
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	108/3	108/3

* - подготовка к аудиторным занятиям.

5. Содержание дисциплины

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Личность как субъект мотивации	8	2	0	0	5	0	
2	Психологическая теория деятельности	8	2	2	0	5	2	
3	Мотивация как психическое явление	8	2	2	0	5	2	
4	Индивидуальные особенности мотивации	8	2	2	0	5	2	
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	8	2	2	0	5	2	
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	8	2	2	0	5	2	
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	8	2	2	0	5	2	
8	Мотивация персонала на стадии исчерпания возможностей	8	0	2	0	5	2	

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	Итого:	14	14	0	40	14
--	--------	----	----	---	----	----

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Семестр\ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка*
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Личность как субъект мотивации	4	2	0	0	10	0
2	Психологическая теория деятельности	4	2	2	0	10	2
3	Мотивация как психическое явление	4	0	0	0	10	2
4	Индивидуальные особенности мотивации	4	0	0	0	10	2
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	4	0	0	0	10	2
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	4	2	4	0	10	2
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	4	0	0	0	10	2
8	Мотивация персонала на стадии истощения возможностей	4	0	0	0	14	2
	Итого:		6	6	0	84	14

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Наименование разделов и тем	Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия обучающихся, курсовая работа	Компетенции	Оценочное средство текущего контроля
1	2	3	4
Тема 1: Личность как субъект мотивации	Понятие личности в системе человекознания. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Биологическое и социальное в индивидуальном развитии человека. Свойства и структура личности. Типология личности. Подходы и методы изучения личности. Понятие самосознания. Теории самосознания. Функции самосознания. Самосознание и «Я-концепция». Структура самосознания и «Я-концепции». Когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий компоненты самосознания. «Я-концепция» и «Я – образ». Уровень притязаний и самооценка. Самоэффективность. Формирование самосознания. Психологические защиты и копинг-стратегии. Практические занятия/ Самостоятельная работа	ПК-1, ПК-2	Коллоквиум №1

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	та: - Лабораторная работа: -		
Тема 2: Психологическая теория деятельности	Понятие деятельности. Основные положения психологической теории деятельности А.Н. Леонтьева. Структура деятельности. Действие как центральный компонент деятельности. Понятие об операциях. Психофизиологические функции. Сущность механизма «Сдвиг мотива на цель». Практические занятия/ Самостоятельная работа: Психологическая теория деятельности Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Дискуссия №1
Тема 3: Мотивация как психическое явление	Потребности и их классификация. Представления о сущности мотива. Функции, характеристики и классификации мотивов. Мотивация как психическое явление. Этапы мотивационного процесса. Экстринсивная и интринсивная мотивация. Мотиваторы или мотивационные детерминанты. Мотивация, обусловленная внешними второсигнальными стимулами. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Мотивация как психическое явление Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Реферат №1
Тема 4: Индивидуальные особенности мотивации	Мотивация и эффективность деятельности. Закон Йеркса—Додсона. Мотивационный потенциал различных видов стимулирования. Состояния человека, резко уменьшающие его мотивационный потенциал. Виды мотивационных образований (установки, мечты, влечения, желания и хотения, склонности, интересы). Направленность личности. Онтогенетические аспекты мотивации и структуры мотива. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Индивидуальные особенности мотивации Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Коллоквиум №1
Тема 5: Профессиональная деформация как психологический феномен	Особенности профессиональной деформации личности в различных профессиональных группах. Три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера. Факторы развития синдрома профессионального выгорания. Меры по профилактике профессиональной деформации и профессионального выгорания личности Практические занятия/ Самостоятельная работа: Профессиональная деформация как психологический феномен Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Дискуссия №2
Тема 6: Мотивация и планирование деловой карьеры	Мотивирующее значение управления карьерой. Индивидуальное планирование карьеры и формирование личностного имиджа. Обучение и развитие персонала как мотивация. Определение адекватных методов обучения. Оценка эффективности обучения. Самообучающаяся организация, ее идеология и принципы работы. Обучение в команде. Тренинги. Практические занятия/ Самостоятельная работа:	ПК-1,ПК-2	Реферат №2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

	та: Мотивация и планирование деловой карьеры Лабораторная работа: -		
Тема 7: Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	Уровень развития группы и межличностные отношения как фактор мотивации. Структура и факторы психологического климата коллектива. Социально-психологические особенности взаимодействия сотрудников в коллективе. Закономерности адаптации сотрудника в коллективе. Дивиденды и участие работника в прибыли организации. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций. Социальный пакет как элемент мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Тарифные формы оплаты труда, повременная и сдельная формы оплаты труда, их мотивирующие возможности и ограничения. Бестарифные формы оплаты труда и их особенности и ограничения с точки зрения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Льготы и компенсации, надбавки, премиальные системы. Компенсационный пакет и его мотивирующие возможности и ограничения. Аккордная форма оплаты труда. Бригадные формы организации мотивации и стимулирования труда. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1
Тема 8: Мотивация персонала на стадии истощения возможностей	Сокращение персонала и мотивация увольнения. Текучесть и потенциальная текучесть персонала. Определение мотивов текучести и потенциальной текучести. Поло-возрастная дискриминация в мотивации и стимулированию трудовой деятельности. Практические занятия/ Самостоятельная работа: Мотивация персонала на стадии истощения возможностей Лабораторная работа: -	ПК-1,ПК-2	Контрольная работа №1
Курсовая работа	Не предусмотрено учебным планом		

6. Формы проведения занятий

При реализации дисциплины применяются инновационные формы учебных занятий, развивающих у обучающихся навыки командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерские качества.

Очная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Психологическая теория деятельности: Психологическая теория деятельности	Пр	2	Дискуссия
2	Мотивация и планирование деловой карьеры: Мотивация и планирование деловой карьеры	Пр	2	Дискуссия

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Заочная форма обучения:

№ п/п	Наименование темы/ лекционного (практического) занятия	Тип занятия	Кол-во часов	Форма проведения занятий
1	Психологическая теория деятельности: Психологическая теория деятельности	Пр	2	Дискуссия
2	Мотивация и планирование деловой карьеры: Мотивация и планирование деловой карьеры	Пр	4	Дискуссия

7. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490036>

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

3. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/51166>

Дополнительная литература:

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

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489687>.

3. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/511009>

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Операционная система
2. Пакет прикладных офисных программ
3. Антивирусное программное обеспечение

Дополнительно при применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются:

1. LMS Moodle
2. Вебинарная платформа

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПБУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. eLibrary.ru : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://arch.neicon.ru>. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. PsyJournals.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://psyjournals.ru/>. - Текст: электронный
9. Флогистон [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://flogiston.ru/>. - Текст: электронный
10. Psylist [Электронный ресурс] : психологический образовательный сайт. -URL: <https://psylist.net/>. - Текст: электронный
11. Executive.ru [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.e-executive.ru/>. - Текст: электронный
12. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://rosmintrud.ru/>. - Текст: электронный
13. Федеральная служба по труду и занятости [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru/>. - Текст: электронный
14. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru/>. - Текст: электронный

11. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованные: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенного специальной мебелью, персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран,

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

колонки) и маркерной доской.

Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, программным обеспечением.

При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства), программным обеспечением. Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля).

12. Оценочные материалы по дисциплине

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

Очная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	2	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	3	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	5	4
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	5	4
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	6	5
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	6	5
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	6	5
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	5
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	5
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	7	6
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	7	6
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	7
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	8	7
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	7

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	7
ПК-2	Социология управления	зачет	3	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	4	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	5	3
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	5	3
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	6	4
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	6	4
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	6	4
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	6	4
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	8	5
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	8	5
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	8	5

Заочная форма обучения:

Код компетенции	Название дисциплины	Форма промежуточной аттестации	Семестр/курс	Этап формирования компетенции
ПК-1	Введение в менеджмент	зачет	1	1
ПК-1	Основы менеджмента			
ПК-1	Социология управления	зачет	2	2
ПК-1	Конфликтология			
ПК-1	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	3
ПК-1	Управление персоналом организации	экзамен	3	3
ПК-1	Эффективность труда персонала	зачет	3	3
ПК-1	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	3
ПК-1	Кадровые технологии	экзамен	4	4
ПК-1	Современные теории управления персоналом	экзамен	4	4
ПК-1	Организация труда персонала	зачет	4	4
ПК-1	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	4
ПК-1	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-1	Психофизиология профессиональной деятельности	зачет	4	4
ПК-1	Психология личности руководителей и подчиненных			
ПК-1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	4
ПК-1	Оплата труда персонала	экзамен	4	4
ПК-1	Управление социальным развитием организации	экзамен	5	5
ПК-1	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	5
ПК-1	Психология делового общения			
ПК-1	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	5
ПК-2	Социология управления	зачет	2	1
ПК-2	Конфликтология			
ПК-2	Управление человеческими ресурсами	зачет	3	2
ПК-2	Управление персоналом организации	экзамен	3	2
ПК-2	Эффективность труда персонала	зачет	3	2

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-2	Учебная практика: практика по получению первичных профессиональных умений и навыков	зачет с оценкой	3	2
ПК-2	Кадровые технологии	экзамен	4	3
ПК-2	Организация труда персонала	зачет	4	3
ПК-2	Кадровая политика и кадровое планирование	экзамен	4	3
ПК-2	Основы кадрового аудита и контроллинга			
ПК-2	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	экзамен	4	3
ПК-2	Психология сотрудничества и формирования управленческой команды	экзамен	5	4
ПК-2	Психология делового общения			
ПК-2	Производственная практика: преддипломная практика	зачет с оценкой	5	4

2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования в процессе изучения дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Текущий контроль

КОНТРОЛЬНАЯ РАБОТА

Самостоятельная письменная аналитическая работа студента, которая способствует закреплению и систематизации знаний по одной или нескольким темам дисциплины. Цель контрольной работы – получить специальные знания и продемонстрировать навыки их практического применения.

Контрольная работа оценивается по следующим показателям:

1. Выполнение работы в полном объеме и без ошибок;
2. Зрелая, творческая, полностью самостоятельная работа;
3. Выполнение работы в соответствии с требованиями к оформлению.

Критерии оценивания контрольной работы

Полное, правильное и обоснованное решение; полностью самостоятельная работа; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	10 баллов
Решение в целом правильное и обоснованное, но допущены незначительные ошибки либо решение является неполным, допускается незначительная подсказка со стороны преподавателя; работа выполнена в соответствии с требованиями к оформлению	8 баллов
Решение содержит обоснование, ход рассуждений в целом верный, но при этом допущены существенные ошибки, студент продемонстрировал недостаточное умение правильно применять знания, полученные в процессе изучения дисциплины, либо работа выполнена при существенной помощи преподавателя; работа выполнена с некоторыми нарушениями требований к оформлению	6 баллов
Отсутствует решение задачи, либо отсутствует обоснование решения, либо решение содержит обоснование, но допущены грубые ошибки, приведшие к абсолютно неверной квалификации; работа выполнена без учета требований к оформлению	0 баллов

Шкала оценивания контрольной работы

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КОЛЛОКВИУМ

Средство контроля усвоения учебного материала темы, раздела или разделов дисциплины, организованное как учебное занятие в виде собеседования преподавателя с обучающимися.

Коллоквиум оценивается по следующим показателям:

1. Глубокое и прочное усвоение программного материала;
2. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания;
3. Владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ;
4. Владение профессиональной терминологией;
5. Полный конспект лекционных материалов.

Критерии оценивания коллоквиума

Студент полностью раскрыл содержание материала в объеме, предусмотренном программой, изложил материал грамотным языком в определенной логической последовательности, точно используя терминологию и символику; продемонстрировал сформированность и устойчивость полученных знаний. Возможны одна-две неточности при ответе на дополнительные вопросы, которые студент легко исправил по замечанию преподавателя.	20 баллов
Ответ студента имеет один из недостатков: в изложении вопроса допущены небольшие пробелы, не исказившие содержание ответа; допущены один-два недочета при освещении основного содержания ответа, не исправленные по замечанию преподавателя; допущены ошибка или более двух недочетов при освещении дополнительных вопросов, легко исправленные по замечанию преподавателя.	15 баллов
Студент неполно раскрыл содержание вопроса, но показал общее понимание материала и продемонстрировал умения, достаточные для дальнейшего усвоения программного материала; имеет затруднения или допустил ошибки в определении понятий, использовании терминологии и исправил их после нескольких наводящих вопросов преподавателя.	10 баллов
Студент обнаружил полное незнание и непонимание изучаемого учебного материала по дисциплине или не смог ответить ни на один из дополнительных вопросов по изучаемому материалу.	0 баллов

Шкала оценивания коллоквиума

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенции на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	20	15	10	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

КРУГЛЫЙ СТОЛ, ДИСКУССИЯ

Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения.

Дискуссия оценивается по следующим показателям:

1. Полное понимание обсуждаемой проблемы;
2. Собственное суждение по вопросу, исчерпывающие ответы на уточняющие и дополнительные вопросы;
3. Аргументированное и обоснованное выступление по теме;
4. Соблюдение регламента выступления, логичное структурирование и изложение материала;

5. Умение обозначить проблемные вопросы.

Критерии оценивания участия в дискуссии

Демонстрирует полное понимание обсуждаемой проблемы, высказывает собственное суждение по вопросу, аргументированно отвечает на вопросы участников, соблюдает регламент выступления, выделяет проблемные вопросы	10 баллов
Понимает суть рассматриваемой проблемы, может высказать типовое суждение по вопросу, отвечает на вопросы участников, однако выступление носит затянутый или не аргументированный характер	8 баллов
Принимает участие в обсуждении, однако собственного мнения по вопросу не высказывает, либо высказывает мнение, не отличающееся от мнения других докладчиков	6 баллов
Не принимает участия в обсуждении	0 баллов

Шкала оценивания участия в дискуссии

Зависимость баллов и уровня сформированности компетенций на данном этапе изучения дисциплины представлены в следующей таблице:

Баллы в БРС Университета	10	8	6	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

РЕФЕРАТ

Самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая на основе преобразования документальной информации и раскрывающая суть изучаемой темы; представляет собой краткое изложение содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы важного социально-культурного, народнохозяйственного или политического значения. Реферат отражает различные точки зрения на исследуемый вопрос, в том числе точку зрения самого автора.

Показатели и критерии оценивания реферата

№ п/п	Показатели оценки	Критерии оценивания
1	Новизна текста (актуальность темы исследования; новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; самостоятельность оценок и суждений).	Каждый из предложенных показателей оценивается по критерию « выполнен - частично выполнен - не выполнен », что соответствует следующему распределению баллов « 2 балла - 1 балл - 0 баллов »
2	Степень раскрытия сущности вопроса (соответствие плана теме реферата; соответствие содержания теме и плану реферата; полнота и глубина знаний по теме; умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по проблеме).	
3	Обоснованность выбора источников (оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования, в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).	
4	Соблюдение требований к оформлению (насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; оценка грамотности и культуры изложения, в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры, владение терминологией; соблюдение требований к объёму реферата).	
5	Ответы на дополнительные вопросы	

Шкала оценивания реферата

Баллы в БРС Университета	10-9	8-7	6-5	Менее 5
---------------------------------	------	-----	-----	---------

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы
---	------------	---------	-----------	-----------------

2.2 Курсовая работа

Не предусмотрено учебным планом.

2.3 Промежуточная аттестация в форме зачета

Не предусмотрено учебным планом.

2.4 Промежуточная аттестация в форме экзамена

Экзамен, проводимый в устной форме, оценивается по следующим показателям:

1. Знание программного материала (теоретические вопросы/ ситуационные задачи);
2. Владение терминологией;
3. Представление о междисциплинарных связях;
4. Умение анализировать;
5. Последовательное и логичное изложение материала, стиль, грамотность;
6. Ответы на дополнительные вопросы экзаменатора (решение задач повышенной сложности).

Критерии оценивания экзамена, проводимого в устной форме

Студент владеет знаниями и умениями по дисциплине в полном объеме рабочей программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину; Свободно владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Умеет анализировать, сравнивать, классифицировать, обобщать, конкретизировать и систематизировать изученный материал, выделять в нем главное: устанавливать причинно-следственные связи; Самостоятельно, в логической последовательности и исчерпывающе отвечает на все вопросы экзаменационного билета; Четко формирует ответы на дополнительные вопросы или решает задачи повышенной сложности.	30 баллов
Студент владеет знаниями и умениями дисциплины почти в полном объеме программы (имеются пробелы знаний только в некоторых, особенно сложных разделах); Владеет терминологией в рамках дисциплины; Имеет представление о междисциплинарных связях; Не всегда выделяет наиболее существенное, не допускает вместе с тем серьезных ошибок в ответах; Самостоятельно и отчасти при наводящих вопросах дает полноценные ответы на вопросы билета; Умеет решать средней сложности задачи или не отвечает на вопросы повышенной сложности	24 балла
Студент владеет обязательным объемом знаний по дисциплине; Путается в терминологии в рамках дисциплины; Не умеет анализировать; Проявляет затруднения в самостоятельных ответах, оперирует неточными формулировками; В процессе ответов допускаются ошибки по существу вопросов; Способен решать лишь наиболее легкие задачи, владеет только обязательным минимумом знаний	18 баллов
Студент не освоил обязательного минимума знаний дисциплины, не способен ответить на вопросы билета даже при дополнительных наводящих вопросах экзаменатора.	0

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом

Баллы в БРС Университета	30	24	18	0
Уровень сформированности компетенции	Повышенный	Высокий	Пороговый	Не сформированы

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Баллы по дисциплине*	60 и менее		61-73		74-90		91-100
Итоговая оценка по дисциплине*	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100
	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

*Оценка, полученная студентом за промежуточную аттестацию, выставляется с учетом баллов, полученных за текущий контроль (сумма баллов за экзамен и текущий контроль).

2.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных дисциплиной

После выполнения студентом всех видов оценочных средств, указанных в рабочей программе дисциплины, производится оценка уровня сформированности компетенций по дисциплине:

Код компетенции	Уровень сформированности компетенции	Основные признаки освоения компетенций		
		Знать	Уметь	Владеть
ПК-1	Пороговый	- современные подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность понятия «мотив» и основные компоненты трудовой мотивации.	- применять принципы работы с различными видами и формами мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	- навыками диагностики и анализа факторов мотивации труда персонала.
	Высокий	- модели мотивации персонала; - факторы мотивации и способы стимулирования труда персонала.	- учитывать отраслевую специфику, базовые условия труда при формировании системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности различных категорий персонала, прежде всего, требования охраны труда.	- навыками разработки конкретных мероприятий по регулированию рынка труда.
	Повышенный	- виды мотивов в рамках процессуальных и содержательных мотивационных теорий; - основные направления регулирования мотивации и стимулирования труда.	- разрабатывать конкретные мероприятия по развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	- навыками разработки программы конкретных мероприятий по планированию и совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на конкретном предприятии.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

ПК-2	Пороговый	- особенности форм, систем и методов мотивации и стимулирования трудовой деятельности в зависимости от рода деятельности предприятия.	- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования труда персонала с учетом принципа социальной справедливости.	- современными технологиями управления трудовым поведением персонала на основе использования разнообразных инструментов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
	Высокий	- понятия «компенсационный менеджмент», «управление талантами», «КРІ», новые тенденции в организации мотивации и стимулирования трудовой деятельности и лучшие практики мировых компаний.	- применять методы формирования систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с нормативными требованиями с учетом требований к воспроизводству трудовых ресурсов, охраны труда, восстановления здоровья, включая владение навыками составления базовых социальных пакетов.	- методами анализа и экспертизы содержания, условий и результативности трудовых процессов в целях адаптации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в требованиям конкретного предприятия, отрасли, региона.
	Повышенный	- системы научных концепций и категорий, раскрывающих сущность, характерные особенности, тенденции развития управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в Российской Федерации.	- оценивать эффективность использования различных систем учета результатов труда и распределения мотивации и стимулирования трудовой деятельности, рассчитывать показатели роста производительности труда и повышения эффективности труда с учетом уровня мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	- способностью принимать обоснованные решения на основе данных финансового управленческого учета в области совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на конкретном предприятии с учетом адаптации формы и модели мотивации и стимулирования трудовой деятельности к специфике категорий персонала и виду деятельности предприятия, а также в условиях межкультурной организационной среды.

3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Методика формирования оценки по дисциплине. Успеваемость студента оценивается в баллах и состоит из:

- суммы баллов за выполнение заданий текущего контроля (обучающийся может получить в сумме не более 70 баллов);
- баллов за посещаемость (не более 10 баллов);
- баллов за активность на занятиях (занятия в интерактивной форме – п. 6. Формы проведения занятий), выполнение дополнительных заданий и пр. по усмотрению преподавателя, ведущего дисциплину – премиальные баллы (не более 20 баллов).

Полученные итоговые баллы по дисциплине переводятся в оценку по традиционной пятибалльной шкале оценивания и по 100-балльной шкале оценок Европейской системы перевода и накопления баллов (ECTS) в соответствии с таблицами, представленными в п.Таблицами. 1, 2.

38.03.02 Менеджмент, направленность «Управление персоналом»
 Программа прикладного бакалавриата
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.13 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
 Форма обучения: очная, заочная
 Разработана для приема 2019/2020, 2020/2021 учебного года
 Обновлено на 2023/2024 учебный год

Оценки в пятибалльной шкале выставляются в ведомости и зачетные книжки, в 100-балльной – в ведомости.

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета (Положение «О текущем контроле успеваемости, промежуточной аттестации и балльно-рейтинговой системе оценки учебных достижений студентов», Положение «Об оценочных средствах», Положение «О контроле самостоятельности выполнения письменных работ обучающимися университета с использованием системы «Антиплагиат ВУЗ» и др.).

Уровень сформированности компетенции № 1 (№ N) определяется перечнем оценочных средств:

Оценочное средство (в том числе экзамен, зачет с оценкой при наличии)	Уровень сформированности компетенции*			Средний уровень сформированности компетенций по каждому оценочному средству
	Студент №1	...	Студент № N	
.....			
Итоговый уровень:			

* пороговый, высокий или повышенный

Итоговый (общий/средний) уровень рассчитывается как среднее арифметическое с округлением в сторону более высокого уровня.

Далее делается вывод об общем уровне освоения компетенций студентами в ходе изучения дисциплины:

Оценочный лист по дисциплине

ФИО студента	Уровень сформированности компетенций								
	Общекультурные компетенции			Общепрофессиональные компетенции			Компетенции по видам деятельности		
	№ 1	№ N	Уровень сформированности общекультурных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности общепрофессиональных компетенций	№ 1	№ N	Уровень сформированности компетенций по виду деятельности № 1
Студент № 1									
Студент № 2									
.....									

4. 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.

Вопросы для коллоквиума №1

1. Сущность и значение трудовой мотивации в период спада экономической активности.
2. Сущность психологического контакта и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.

3. Научное управление Ф. Тейлора и его значение для мотивации трудовой деятельности.
4. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).
5. Теория Маслоу, подход Маслоу и практика управления персоналом.
6. Теория Альдерфера и ее практическое значение.
7. Двухфакторная теория Герцберга и ее практическое значение.
8. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема и ее практическое значение.
9. «Витаминная» модель Уорра и ее практическое значение.
10. Сущность и значение подхода Аткинсона и Маклеланда (потребность в достижении и во власти) в процессе мотивации трудовой деятельности.
11. Теория справедливости Дж. Адамса и ее практическое значение.
12. Теория ожиданий Виктора Врума и ее практическое значение.
13. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и ее практическое значение.
14. Удовлетворенность работой и ее влияние на эффективность деятельности предприятия.
15. Поведенческая теория подкреплений Скиннера и ее практическое значение.
16. Приверженность, как свойство личности, ее структура и отличительные черты.
17. Основные элементы системы поддержания дисциплины.
18. Разработка базового оклада и надбавок в системе материального стимулирования персонала.
19. Сущность переменной части заработной платы и ее влияние на мотивацию персонала.
20. Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг как важнейший элемент системы мотивации трудовой деятельности персонала.
21. Факторы, определяющие эффективную систему стимулирования труда и принципы ее разработки.
22. Условия и проблемы, возникающие в процессе создания эффективной системы стимулирования труда.
23. Формирование стратегии и политики оплаты труда персонала организации.
24. Моральное стимулирование труда персонала: сущность, средства.
25. Обогащение труда как элемент мотивирующей организации труда.
26. Постановка целей как инструмент мотивации труда персонала.
27. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.
28. Культура организации и ее составляющие.
29. Лидерство. Особенности, характеризующие сильных лидеров. Системы представлений Макгрегора.
30. Лидерство: особенности и проблемы эмоциональной компетентности лидера.
31. Особенности и средства взаимодействия руководителя с подчиненными.
32. Рабочая группа: сущность и особенности ее формирования.
33. Мотивация членов управленческой команды.
34. Самомотивация: сущность, методы и ее конструктивные установки.

Вопросы для дискуссии №1

1. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Анализ потребностей современных работников в России.
3. Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
4. Виртуальные акции, золотые наручники, опционы как виды стимулирования.
5. Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.

6. Манипуляция и мотивация: положительные и отрицательные аспекты использования.
7. Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
8. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
9. Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
10. Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.

Вопросы для дискуссии №2

11. Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
12. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
13. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
14. Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
15. Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
16. Теории ожидания: современные условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
17. Типы личности: их поведение в трудовой сфере.
18. Японский опыт в области мотивации работников.
19. Особенности мотивации трудовой деятельности различных категорий работников (молодых специалистов, работников бюджетной сферы, инвалидов, фрилансеров).
20. Анализ стимулирования современных студентов гибким рабочим временем.

Контрольная работа №1

1. Мотивация – это:

- а) это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) непосредственная внутренняя побудительная причина деяния;
- в) совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов

2. На результатах исследований, какой науки основаны современные теории мотивации?

- а) философии;
- б) психологических исследований;
- в) управления персоналом;
- г) бихевиоризма.

3. Сколько стадий выделяют в процессе мотивации?

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть.

4. Отметьте основные формы стимулов.

- а) стимулирование труда;
- б) принуждение;
- в) организационное стимулирование;
- г) самоутверждение.

5. В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?

- а) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;

б) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

6. Материальные стимулы в большей степени характерны для управления персоналом на основе:

- а) теории «Х»;
- б) теории «Z»;
- в) теории «Y».

7. Целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов ОП личности – это:

- а) воспитание;
- б) инициирование
- в) активизация;
- г) мотивирование.

8. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) теория Ф. Тейлора;
- б) теория А. Маслоу;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория Ф. Герцберга.

9. Теория «Х» была разработана:

- а) Ф. Тейлором;
- б) Д. МакГрегором;
- в) В. Оучи.

10. Согласно теории А. Маслоу потребность признания и уважения является потребностью уровня:

- а) пятого;
- б) четвертого;
- в) третьего;
- г) второго.

Примерные вопросы для рефератов №1

1. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Анализ потребностей современных работников в России.
3. Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
4. Виртуальные акции, золотые наручники, опционы как виды стимулирования.
5. Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
6. Манипуляция и мотивация: положительные и отрицательные аспекты использования.
7. Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
8. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
9. Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
10. Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.

Примерные вопросы для рефератов №2

1. Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
2. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.

3. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
4. Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
5. Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
6. Теории ожидания: современные условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
7. Типы личности: их поведение в трудовой сфере.
8. Японский опыт в области мотивации работников.
9. Особенности мотивации трудовой деятельности различных категорий работников (молодых специалистов, работников бюджетной сферы, инвалидов, фрилансеров).
10. Анализ стимулирования современных студентов гибким рабочим временем.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Категория «мотивация трудовой деятельности».
2. Понятия «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
3. Специфика экономических воззрений на сущность труда.
4. Специфика психологических концепций мотивации.
5. Потребности и мотивы.
6. Мотивация и стимулирование.
7. Структура мотивационного ядра личности.
8. Функции мотивации труда.
9. Структура мотивационного процесса.
10. Представления о мотивации труда в начале XX века.
11. Содержательные теории мотивации.
12. Процессуальные теории мотивации.
13. Современные модели мотивационного процесса.
14. Факторы изменения трудовой мотивации россиян в начале XXI века.
15. Основные характеристики профессиональной деструкции.
16. Структура национальной модели труда.
17. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры.
18. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности.
19. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления.
20. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
21. Виды технологий управления мотивацией трудовой деятельности.
22. Система правовых гарантий в сфере оплаты труда.
23. Структура и функции компенсационного пакета.
24. Системы оплаты труда: традиционная, нетрадиционная.
25. Роль профсоюзов в регулировании оплаты труда.
26. Основные принципы построения тарифной и разрядной системы.
27. Межрегиональные различия в заработной плате.
28. Принципы организации гибкой системы оплаты труда.
29. Формы оплаты труда руководителей.
30. Оплата инновационных видов и форм деятельности.
31. Критерии оценки трудового вклада работника.
32. Принципы построения системы оценки трудового вклада.

33. Развитие системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих.
34. Типология мотивации персонала российских предприятий.
35. Принципы стимулирования персонала.
36. Экономическое стимулирование и его формы.
37. Неэкономическое стимулирование и его формы.
38. Особенности оплаты труда государственных служащих.
39. Социально-психологические технологии мотивации труда.
40. Роль менеджмента в формировании системы морального стимулирования.
41. Эффективность системы стимулирования и оценки труда персонала.
42. Введение новой системы стимулирования и оценки труда в организации.
43. Принципы построения системы мотивации труда в организации.

Примерный перечень практических заданий к экзамену

1. Раскройте сущность понятия «Удовлетворенность трудом». Объясните влияние удовлетворенности трудом на эффективность деятельности предприятия.
2. Сформулируйте принципы организации гибкой системы оплаты труда. Ответ обоснуйте.
3. Разработайте принципы эффективной системы стимулирования персонала. Ответ обоснуйте.
4. Разработайте принципы построения системы оценки трудового вклада. Ответ обоснуйте.
5. Проведите сравнительный анализ форм экономического и неэкономического стимулирования персонала. Сформулируйте преимущества и недостатки каждой формы.
6. Сформулируйте принципы построения системы мотивации труда в организации. Объясните «подводные камни» в модели экономического стимулирования персонала.
7. Раскройте типологию мотивации персонала российских предприятий. Сравните с зарубежными аналогами, ответ обоснуйте.
8. Раскройте особенности оплаты труда государственных служащих. Проведите сравнительный анализ с оплатой труда в российских коммерческих компаниях и зарубежных фирмах.
9. Раскройте суть межрегиональных различий заработной платы в Российской Федерации. Сформулируйте принцип выравнивания доходов населения.
10. Проведите сравнительный анализ традиционной и нетрадиционной системы оплаты труда. Сформулируйте преимущества и недостатки каждой формы.