МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО
директором Павловского филиала ННГУ
к.э.н. Н.А. Ягуновой
(распоряжение от 11.03.2020 г. № 19ф)

Рабочая программа дисциплины

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ПЕРСОНАЛА

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

БАКАЛАВРИАТ

Направление подготовки / специальность

38.03.02 МЕНЕДЖМЕНТ

Направленность образовательной программы

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ

Форма обучения

ОЧНАЯ, ЗАОЧНАЯ

Павлово

2020 год

Лист актуализации

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2021-2022 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году

Председатель ОМК
__ _____ 20___ г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры

_____

Протокол от __ _____ 20___ г. № __
Зав. кафедрой _____

1. Место и цели дисциплины "Мотивация и стимулирование труда персонала" в структуре ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 «Дисциплины, модули» и является дисциплиной по выбору для изучения по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент на 3 курсе для очной и на 4 курсе для заочной форм обучения.

Трудоемкость составляет 2 зачетные единицы

Целями освоения дисциплины являются: формирование у будущего бакалавра комплекса знаний, умений и навыков в области экономических отношений, возникающих в трудовой деятельности, изучение методов и форм мотивации персонала.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Таблица 1

Планируемые результаты обучения по дисциплине

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень освоения – при наличии в карте компетенции)	**Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), характеризующие этапы формирования компетенций**
ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотиваций, 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	<u>Знать</u> З (ПК-1) • Сущность категории «мотивация», взаимосвязь процессов мотивирования и стимулирования труда; • Теории мотивации; • Содержание процесса мотивации <u>Уметь</u> У (ПК-1) • Анализировать имеющиеся у предприятия стимулы и соотносить их с мотивами работников; • Использовать различные навыки для организации эффективной командной работы; <u>Владеть</u> В (ПК-1) • Специальной терминологией в сфере мотивации и стимулирования труда персонала; • Навыками формирования программ мотивации и их реализации

3. Структура и содержание дисциплины

По очной форме обучения объем дисциплины (модуля) составляет 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых 29 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (14 часов занятия лекционного типа, 14 часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п, 1 час- КСР), 43 часа составляет самостоятельная работа обучающегося.

По заочной форме обучения объем дисциплины (модуля) составляет обучения 2 зачетные единицы, всего 72 часа, из которых 11 часов составляет контактная работа обучающегося с преподавателем (4 часа - занятия лекционного типа, 6 - часов занятия семинарского типа (семинары, научно-практические занятия, лабораторные работы и т.п.), 1 час- КСР), 4 часа контроль , 57 часов составляет самостоятельная работа обучающегося.

Таблица 2

Содержание дисциплины (модуля)

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины (модуля), **форма промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)**	**Всего (часы)**			В том числе														
				Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												**Самостоятельная работа обучающегося, часы**		
				Занятия лекционного типа			**Занятия семинарского типа**			**Занятия лабораторного типа**			**В с е г о**					
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная
Тема 1. Мотивация как функция управления персоналом	11		12	2		1	2		1				4		2	7		10
Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации	11		12	2		1	2		1				4		2	7		10
Тема 3. Модели мотивации труда	11		12	2		1	2		1				4		2	7		10
Тема 4. Теоретические основы регулирования оплаты труда	15		11	4		1	4		1				6		2	7		9
Тема 5. Основы построения системы стимулирования	11		10	2			2		1				4		1	7		9
Тема 6. Система дополнительных методов мотивации и стимулирования	12		10	2			2		1				4		1	8		9
КСР	1		1										1		1			
Контроль			4															
Промежуточная аттестация - **зачет**																		

Таблица 3

Содержание дисциплины

Наименование разделов и тем	Содержание тем	Код компетенции	Формы проведения занятий	Оценочные средства
Тема 1. Мотивация как функция управления персоналом	Трудовая деятельность как объект мотивации. Роль человека в обществе и сфера деятельности человека (экономическая, научная, управленческая, экологическая и др. сферы). Понятие трудовой деятельности. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Значение мотивации в управлении персоналом в современных условиях. Понятие мотивации, ее роль в обществе и производственном процессе. Цели мотивации персонала, трудовой деятельности. Функции трудовой мотивации. Интересы работника и организации. Формы трудового поведения. Взаимодействие личных мотиваций и трудового поведения с коллективными, групповыми и общественными интересами.	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Тест
Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации	Основные базовые понятия в области мотивации труда. Определение мотивации трудовой деятельности. Теоретические основы трудовой мотивации, базовые понятия и их определения: потребности, интересы, стимулы, мотивы, цель, ценности, трудовая деятельность, результат, вознаграждение. Понятие о потребностях. Классификация потребностей: первичные и вторичные, материальные, социальные, духовные и т.д. Особенности и свойства действия потребностей. Интересы как форма реализации потребностей. Побуждения и цели в трудовом поведении. Мотивы и стимулы. Основные формы (принуждение, материальное и моральное поощрение) и классификация стимулов. Методы реализации стимулов в современных условиях. Формирование и структура мотивов. Цели и ценности и их влияние на мотивацию. Ценности и факторы, влияющие на ценности. Особенности влияния целей и ценностей на мотивацию персонала. Условия успешного согласования личных целей и целей компании, оценка совпадения целей и ценностей персонала и компании. Понятие мотивационного ядра. Составляющие мотивационного ядра в разрезе ценностной (содержание работы, общественная полезность) и прагматической (оплата труда, статус) ориентации работников. Взаимосвязь основных базовых понятий и их взаимодействие в мотивационном механизме. Структура и механизм трудовой мотивации. Виды мотивации: внутренняя и внешняя, административная и экономическая, по результатам и статусу. Основные этапы процесса мотивации.	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Доклад
Тема 3. Модели мотивации труда	Процесс эволюции систем мотивации и исторические предпосылки возникновения и использования мотивации персонала. Первоначальные теории мотивации: Тейлор, Мак	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Тест (взять у ИА)

	Грегор и Оучи – теория X, Y и Z. Содержательные теории мотивации: Маслоу теория потребностей, Альдерфер теория существования, связи и роста, Мак Клелланд теория приобретенных потребностей, Герцберг – теория двух факторов, модель С. Хоманса действие – взаимодействие - чувства, теория зрелости – незрелости К. Аргириса, Выгодский. Процессуальные теории мотивации: Врум теория ожидания, Адамс теория справедливости, теория Портера-Лоулера, системы управления Ренсиса Лайкерта. Концепции повышения внутренней мотивации. Концепции ротации работ, расширения трудовых функций, обогащения труда Ф. Герцберга, организации труда Хакмана-Олдхема.			
Тема 4. Теоретические основы регулирования оплаты труда	Сущность заработной платы. Понятия о заработной плате и их классификация. Определение заработной платы как цены рабочей силы, цены труда. Структура заработной платы: основная и дополнительная. Номинальная и реальная заработная плата. Функции заработной платы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная) и основное их содержание. Различные классификации функций заработной платы. Принципы оплаты труда. Основные принципы оплаты труда (равная оплата за равный труд, гарантированности, дифференциации заработной платы, связи с ростом производительности труда и т.д.). Особенности организации заработной платы на предприятиях в условиях рыночной экономики. Формирование ставок оплаты и заработной платы в современных рыночных условиях. Спрос и предложение на рынке труда. Формирование равновесной ставки заработной платы на конкурентном рынке труда. Влияние заработной платы на спрос и предложение труда. Дифференциация заработной платы. Различия в оплате труда как объективная необходимость. Редукция труда как основа дифференциации заработной платы. Качество, сложность и полезность труда. Критерии редукции труда. Суммарный, аналитический методы оценки сложности труда и метод времени подготовки для обоснования дифференциации заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Сущность и назначение тарифной системы. Элементы тарифной системы: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки. Основное содержание тарифно-квалификационных справочников и их назначение. Параметры тарифных сеток (число разрядов, диапазон сетки, абсолютное и относительное нарастание тарифных коэффициентов). Виды тарифных сеток (равномерные, прогрессивные и регрессивные) и особенности их применения. Особенности государственной тарифной системы. Единая тарифная сетка. Отрасли, где применяется	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Задачи

	единая тарифная сетка. Особенности тарификации и применения доплат и надбавок в отраслях социально-культурной сферы. Особенности оплаты труда государственных служащих. Доплаты и надбавки. Понятие доплат и надбавок. Виды доплат и надбавок.			
Тема 5. Основы построения системы стимулирования	Стимулирование труда. Сущность стимулирования труда. Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации. Содержание, формы и методы стимулирования труда. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Классификация форм стимулирования: негативные, денежные, натуральные, моральные, организационные, патернализм, совладение. Формы стимулирования соответствующие инструментальному, профессиональному, патриотическому, хозяйскому, люмпенизированному типу мотивации. Премиальные системы: понятие премии, системы премирования. Элементы системы премирования: показатели, условия премирования, источник премирования, размер премии. Виды премиальных систем (индивидуальные и коллективные). Этапы и условия эффективности системы стимулирования. Определение эффективности премирования. Качественная и количественная (абсолютная и относительная) эффективность премирования. Процедура разработки Положения о стимулировании персонала.	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Доклад
Тема 6. Система дополнительных методов мотивации и стимулирования	Условия и преимущества применения коллективных форм организации и оплаты труда. Условия применения сдельной и повременной оплаты труда. Особенности оплаты и организации бригадного хозрасчета, коллективного подряда, арендного подряда. Виды выплат включаемых в коллективный заработок. Методы распределения коллективного заработка. Учет трудового вклада, коэффициент трудового участия и порядок его определения. Факторы, повышающие и понижающие коэффициент трудового участия. Распределение коллективного заработка с использованием различных сочетаний тарифных ставок, разрядов, квалификации работника, отработанного времени, выполненной работы и коэффициента трудового участия.	ПК-1	Лекция, семинарские занятия	Кейс стимулирование наладчиков в УЧР

4. Образовательные технологии

В ходе преподавания данной дисциплины используются следующие интерактивные формы занятий: деловые игры, учебные видеокейсы, разбор конкретных ситуаций, ролевые игры, интерактивные лекции, анализ деловых ситуаций на основе кейс-метода и имитационных моделей, психологические тренинги, групповые дискуссии и проекты.

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студентов заключается в подготовке материала для проведения творческих (групповых) работ на семинарских (практических) занятиях.

Таблица 4

Виды самостоятельной работы

№	Наименование тем, входящих в дисциплину	Вопросы и задания для самостоятельной подготовки обучающихся	Виды самостоятельной работы
1	Мотивация как функция управления персоналом.	Трудовая деятельность как объект мотивации. Понятие трудовой деятельности. Цели мотивации персонала, трудовой деятельности. Функции трудовой мотивации. Интересы работника и организации. Формы трудового поведения.	Подготовка к тестированию
2	Теоретические основы трудовой мотивации	Основные базовые понятия в области мотивации труда. Понятие о потребностях. Мотивы и стимулы. Цели и ценности и их влияние на мотивацию. Понятие мотивационного ядра.	Подготовка доклада. Обсуждение на семинаре.
3	Модели мотивации труда	Методики оценки мотивации: «Потребности по Маслоу», «Потребности в одобрении», «Потребности в достижении», «Мотив к власти», «Избегание неудач» и др.	Подготовка к тестированию
4	Теоретические основы регулирования оплаты труда	Сущность заработной платы. Функции заработной платы. Принципы оплаты труда. Формирование ставок оплаты и заработной платы в современных рыночных условиях. Дифференциация заработной платы. Тарифная система оплаты труда. Особенности государственной тарифной системы. Единая тарифная сетка. Доплаты и надбавки.	Подготовка к решению задач
5	Основы построения системы стимулирования	Стимулирование труда. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Премиальные системы: понятие премии, системы премирования Этапы и условия эффективности системы стимулирования.	Подготовка доклада. Обсуждение на семинаре
6	Система дополнительных методов мотивации	Условия и преимущества применения коллективных форм организации и оплаты труда. Методы распределения коллективного заработка.	Разбор ситуаций. Представление преподавателю, обсуждение на семинаре.

Темы для написания докладов

(по теме №2 «Теоретические основы трудовой мотивации»):

1. Мотивация в структуре управления персоналом.
2. Мотивация: теоретический и практический аспект.
3. Мотив, потребности и мотивация.
4. Основные потребности работника.
5. Стимулирование в организации.
6. Виды стимулирования.
7. Мотивационный процесс.
8. Формы мотивационного процесса.
9. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.

10. Мотивация и эффективность трудовой деятельности.
11. Отечественный опыт оплаты и стимулирования труда.
12. Зарубежный опыт оплаты и стимулирования труда.

Темы для написания докладов

(по теме №5 «Основы построения системы стимулирования»):

1. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала
2. Влияние образовательного уровня на мотивацию персонала
3. Влияние сферы деятельности на мотивацию персонала
4. Использование нематериальных стимулов: виды и эффективность влияния на мотивацию персонала
5. Методы мотивации различных психологических типов личности
6. Рекомендации по формированию трудовых коллективов на основе психологических характеристик личности
7. Принцип «Кафетерия» в мотивации
8. Принцип «Морковок» в мотивации
9. Мотивация «К» и мотивация «От»: сущность и применение
10. Современные методы мотивации с примерами
11. Теория Герцберга. Сущность и применение
12. Теория Макклеланда. Сущность и применение
13. Теория Врума. Сущность и применение
14. Теория Адамса. Сущность и применение

Студент имеет возможность по согласованию с преподавателем предложить и выбрать тему реферата, не вошедшую в приведенный список, в зависимости от собственных предпочтений, специфики проводимых им самостоятельных исследований и имеющей литературы.

Материал доклада должен быть разделен на короткие, четко обозначенные разделы, которые должны быть освещены с достаточной степенью детализации; объем каждого раздела должен находиться в конкретной пропорции относительно параметров всей работы.

Объём доклада определяется его содержанием и составляет 15-20 страниц (без приложений). Доклад должен включать:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- основная часть, разделенная на подразделы;
- заключение;
- список использованной литературы;
- приложения.

Защита доклада может проходить на семинарских занятиях путем пятиминутного выступления обучающегося с наглядной иллюстрацией наиболее значимых выводов.

Таблица 5

Критерии и показатели оценивания доклада

Критерий	Обоснование оценки

1. Уровень раскрытия сущности проблемы. *Макс. – 35 баллов*	- соответствие содержания теме доклада; - полнота раскрытия основных понятий проблемы; - наличие и обоснованность выводов в рамках проблемы исследования; - наличие авторской позиции по проблеме исследования и самостоятельности суждений.
2. Обоснованность выбора источников литературы по проблеме исследования и их критический анализ. *Макс. – 25 баллов*	- соответствие источников литературы проблеме исследования; - привлечение новейших работ по проблеме исследования (журналы, материалы сборников научных трудов, последние статистические данные, интернет-ресурсы и т.д.); - умение обобщать и сопоставлять точки зрения различных авторов по исследуемой проблеме.
3. Соблюдение требований к оформлению. *Макс. – 15 баллов*	- правильность оформления ссылок на используемую литературу; - соблюдение требований к объему и структуре доклада; - культура оформления: шрифт, абзацный отступ, междустрочный интервал, разметка страницы.
4. Защита доклада. *Макс. – 25 баллов*	- наличие в докладе основных положений состояния исследуемой проблемы; - аргументация основных выводов о проблеме исследования; - наличие презентационного материала в ходе устного доклада; - наличие обоснованных ответов на вопросы по теме исследования со стороны группы и преподавателя.

Доклад оценивается по 100 балльной шкале, баллы при этом переводятся в оценки успеваемости следующим образом:

- более 51 балла – «зачтено».
- менее 50 баллов – «не зачтено».

Баллы, полученные при написании и защите доклада учитываются в процессе итогового контроля сформированности компетенций в рамках рабочей программы данной дисциплины (п. 6.2)

6. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине

6.1 Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования

Перечень компетенций и их структура в виде знаний, умений и навыков содержатся в таблице 1 раздела 2 «Планируемые результаты обучения по дисциплине»:

ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотиваций, 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

Таблица 6

ПК-1

Индикаторы компетенции	Оценки сформированности компетенций	
	Не зачтено	**Зачтено**
Полнота знаний	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки.	Минимально допустимый уровень знаний. Допущены негрубые ошибки.
Наличие умений	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Задания выполнены не в полном объеме. Имели место грубые ошибки.	Продемонстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками.
Наличие навыков (владение опытом)	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки.	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторыми недочетами
Мотивация (личностное отношение)	Учебная активность и мотивация слабо выражены, готовность решать поставленные задачи качественно отсутствуют	Учебная активность и мотивация проявляются на среднем уровне, демонстрируется готовность выполнять поставленные задачи на среднем уровне качества
Характеристика сформированности компетенции	Компетенция в полной мере не сформирована. Имеющихся знаний, умений, навыков недостаточно для решения практических (профессиональных) задач. Требуется повторное обучение	Сформированность компетенции соответствует минимальным требованиям. Имеющихся знаний, умений, навыков в целом достаточно для решения практических (профессиональных) задач, но требуется дополнительная практика по большинству практических задач.
Уровень сформированности компетенций	Низкий	Средний, высокий
Шкала оценок по проценту правильно выполненных контрольных заданий	0 – 50 %	51 – 100 %

6.2. Описание шкал оценивания

Формой промежуточного контроля знаний является зачет с использованием бальной системы оценки сформированности компетенции. При этом результаты текущего контроля в виде тестов, практических задач, кейс-задач и докладов входят в итоговую оценку по дисциплине как оценки сформированности компетенции.

Таким образом, при выставлении итоговой оценки на зачете учитываются:

1) Результаты оценки знаний в форме собеседования по билетам, размещенным в Приложении 1 к Фонду оценочных средств по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда персонала».

2) Результаты оценки сформированности умений и владений компетенции ПК-1 в форме решения кейс-задач и практических контрольных заданий.

3) Подготовленные студентами доклады.

Таблица 7

Описание балльной системы оценки сформированности компетенции

Оценочные средства	Результат оценки	Баллы
Тестирование	зачтено	20
	не зачтено	0
Собеседование (устный опрос по билетам)	зачтено	20
	не зачтено	0
Решение кейс-задачи	зачтено	20
	не зачтено	0
Практическое контрольное задание (задача)	зачтено	20
	не зачтено	0
Доклад	зачтено	20
	не зачтено	0

Примечание. Студент, получивший по результатам текущего контроля сформированности знаний компетенции ПК-1 в виде тестирования оценку «зачтено» может быть освобожден от проверки знаний в форме собеседования по билетам.

Критерии формирования итоговой оценки по результатам освоения программы дисциплины «Мотивация и стимулирование труда персонала»:

- более 51 балла – «зачтено»
- менее 50 баллов – «не зачтено»

6.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций

Процедура аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда персонала» производится на основе результатов оценивания знаний в форме тестирования, устного собеседования, а также умений и навыков в форме результатов решения практических контрольных заданий (ПКЗ)

Для оценивания результатов обучения в виде <u>знаний</u> используются следующие процедуры и технологии:

- тестирование;

- устный опрос по билетам.

<u>Критерии оценивания результатов тестирования:</u>

- более 85% правильных ответов на вопросы теста –зачтено (отлично);
- от 65% до 84% правильных ответов на вопросы теста – зачтено (хорошо);
- от 50% до 64% правильных ответов на вопросы теста – зачтено (удовлетворительно);
- менее 50% правильных ответов на вопросы теста – не зачтено (неудовлетворительно).

Для оценивания результатов обучения в виде умений и владений используются практические контрольные задания.
В качестве ПКЗ выступают решения практических контрольных заданий (задач), включающих в себя задачи, кейсы, творческое задание и доклады.
Критерии оценивания результатов решения кейсов:
Оценка «зачтено» - обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой.
Оценка «не зачтено» - отсутствие использования в ходе решения бизнес-кейса основополагающих понятий и определений, неумение обосновать выводы и незнание основных понятий дисциплины..
Критерии оценивания результатов решения задач:
Оценка «зачтено» ставится за верные решения практических контрольных заданий (возможно, с незначительными погрешностями).
Оценка «не зачтено» ставится за неверные решения практических контрольных заданий и наличие грубых ошибок.

6.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции

Таблица 8

Примеры тестовых заданий

Раздел (тема) дисциплины	**Формируемые компетенции**	**Примеры тестовых заданий**
Тема 1. Мотивация как функция управления персоналом	ПК-1	1. Мотивация – это а). Пример того, как много иностранных фраз проникло в русский язык. б). Трудовая деятельность. в). Поведение, направленное на выбор мотивов для реализации трудового поведения. г). Побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации. д). Жестко фиксированный во времени ряд операций и функций. е). Процесс деятельности или функция управления. 2. Что такое стимул? а). Установка на трудовое поведение. б). Побуждение к деятельности, в основе которого лежит личный интерес. в). Синоним мотива. г). Внешнее побуждение к действию. 3. Нужда в чем-либо, необходимая для развития жизни называется: а). Стимул б). Потребность в). Мотив

		г). Ценностная ориентация д). Цель 4. Отношение личности к материальным и духовным благам – это а). Стимул б). Потребность в). Мотив г). Ценностная ориентация д). Цель 5. Какой из этапов не входит в процесс мотивации: а). Возникновение потребности. б). Получение материального или духовного вознаграждения. в). Полное или частичное устранение потребностей. г). Контроль потребностей.

Примеры практических контрольных заданий (ПКЗ)
для оценки компетенции ПК-1

Пример кейс-задачи

Задания для решения кейса относятся к теме 8.

Кейс: «Стимулирование наладчиков»

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 50 тыс. руб. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тыс. руб. на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Далее представлена характеристика членов бригады.

а) **Анатолий. Самый молодой работник, 20 лет**. Не женат, увлекается спортом, музыкой. В отношении карьеры не определился. Профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

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

в) **Антон. Рабочий, 40 лет.** Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, так как оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

г) **Андрей. Бригадир, 43 года.** Тщеславен, своей карьерой не доволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе клубов, движений, комитетов, активно самоутверждается. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах. Увлекается туризмом.

д) **Алексей Иванович. Пожилой работник (3 года до пенсии).** Большой профессиональный опыт, знания, навыки, неснижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не всегда

может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника - спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние. Является наставником самого молодого работника. Увлекается историей, мемуарами.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие мотивационные требования нарушены?
2. Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшийся конфликт?
3. Разделите премию справедливо.

Пример задач

Практические контрольные задания в форме задач относятся к теме 5.

Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.).Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Вопросы к зачету:

1. Основное понятие мотивации трудовой деятельности и ее значение в обществе и производственном процессе.

2. Формы трудового поведения и взаимодействие личных интересов с коллективными, общественными в процессе трудовой деятельности.

3. Основные подходы к модели человека. Понятия, характеризующие человека. Этапы развития личности.

4. Понятие человеческих ресурсов и их особенности. Принципы и функции управления человеческими ресурсами.

5. Определение мотивации трудовой деятельности. Вида мотивации. Основные элементы и этапы мотивационного механизма.

6. Понятие о потребностях. Классификация потребностей.

7. Основные формы и классификация стимулов. Формирование и структура мотивов.

8. Ценности и их влияние на мотивацию. Организационные формы и методы воздействия на работника.

9. Первоначальные теории мотивации: Тейлор, Мак Грегор и Оучи – теория X, Y и Z.

10. Сущность и основные положения содержательных теорий мотивации (Маслоу, Альдерфер, Мак Клелланд, Герцберг, Хоманс, Аргирис, Выгодский).

11. Сущность и основные положения процессуальных теорий мотивации (Врум, Адамс, Портера-Лоулер, Ренсис Лайкерт).

12. Оплата труда как элемент мотивационного механизма. Преимущества и ограничения использования денежного вознаграждения как инструмента мотивации.

13. Сущность заработной платы. Структура заработной платы. Номинальная и реальная заработная плата.

14. Функции заработной платы и основное их содержание. Различные классификации функций заработной платы.

15. Основные принципы оплаты труда. Особенности организации заработной платы на предприятиях в условиях рыночной экономики.

16. Формирование ставок оплаты и заработной платы на рынке труда. Спрос и предложение на рынке труда.

17. Дифференциация заработной платы. Методы дифференциации заработной платы (редукция труда, метод времени подготовки для обоснования).

18. Формы и системы оплаты труда. Основные элементы оплаты труда, их назначение. Условия эффективного использования форм заработной платы.

19. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы и их назначение. Виды и параметры тарифных сеток.

20. Повременная форма оплаты труда и ее разновидности.

21. Сдельная оплата труда и ее разновидности. Расчет сдельных расценок.

22. Условия и преимущества применения бригадных форм организации и оплаты труда. Особенности оплаты и организации бригадного хозрасчета, коллективного подряда, арендного подряда. Виды выплат включаемых в коллективный заработок.

23. Основные методы государственного регулирования заработной платы. Районное регулирование заработной платы и факторы районной дифференциации заработной платы.

24. Особенности государственной тарифной системы и оплаты труда государственных служащих. Особенности тарификации и применения доплат и надбавок в отраслях социально-культурной сферы.

25. Регулирование заработной платы в системе социального партнерства. Основные принципы, объекты и субъекты социального партнерства.

26. Понятие дополнительного вознаграждения. Вознаграждение внутреннее и внешнее. Цели поощрительных денежных выплат.

27. Премиальные системы: понятие премии, системы премирования. Элементы и виды премиальных систем. Эффективность премирования.

28. Основные виды социальной мотивации персонала. Социально-психологическая мотивация персонала и ее необходимость.

29. Планирование фонда заработной платы. Порядок и методы расчета основных элементов фонда заработной платы. Планирование других затрат на персонал.

30. Отечественный опыт в организации оплаты труда. Характеристики основных систем оплаты труда, области их применения.

31. Особенности системы оплаты и стимулирования труда в Японии, США, Европейских стран.

32. Системы оплаты труда и типы поощрительных выплат, их особенности за рубежом.

33. Экономическая эффективность трудовой деятельности. Основные показатели экономической эффективности от внедрения мероприятий, социальной эффективности труда, Оценки труда по конечным результатам производства и производительности труда.

34. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. Параметры работы и критерии, используемые для оценки удовлетворенности трудом.

6.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Процедура аттестации проводится по вопросам, помещенным в разделе 6.4 рабочей программы. Вопросы включаются в билеты (по 2 вопроса в каждом билете). На подготовку ответа на вопросы билета отводится 40 минут.
*Процедура оценки умений и навыков в форме кейс-стади и правила организации групповой работы:у*чебная группа разбивается на четыре-пять команд (малых групп) по четыре-пять человек в каждой. Из числа участников команды выбирают в качестве ее руководителя наиболее авторитетного участника, в задачу которого входит организация продуктивной работы всей группы. Далее в течение двух часов участники команды читают, обсуждают, вырабатывают групповое решение и составляют отчет, отвечая на поставленные вопросы. В течение одного—полутора часов заслушиваются сообщения команд, проводится обсуждение полученных в группах результатов и вырабатывается на этой основе общее представление о направлениях решения поставленных вопросов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / Байдаков А.Н., Черникова Л.И., Кенина Д.С. - М.:СтГАУ - "Агрус", 2017. - 116 с.: ISBN - Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/975961

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). (Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/1013781

3. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - (Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/946447)

б) Дополнительная литература:

1. Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2019.

— 144 с. — (Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004523-8. - Текст : электронный. - URL: (Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: https://znanium.com/catalog/product/1013022)

2. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 144 с. — (Научная мысль). – (Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/768156)

3. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 – (Доступно в ЭБС Знаниум», режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/539518)

в) Интернет-ресурсы :

1. http://www.humantime.ru/ - сайт, посвященный трудовой мотивации
2. http://www.zarplata-online.ru/ - журнал о расчете зарплаты
3. http://www.kapr.ru/ - журнал «Кадры предприятия»
4. http://www.kdelo.ru/ -журнал «Кадровое дело»
5. http://www.hr-journal.ru/- электронный журнал про управление персоналом
6. http://www.top-personal.ru – журнал «Управление персоналом»
7. http://economicus.ru/ - образовательно-справочный сайт по экономике.
8. http://elibrary.ru/defaultx.asp - научная электронная библиотека.
9. http://www.hrm.ru/hrm.nsf/display?openagent&pagename=default.html - портал по кадровому менеджменту.
10. Операционная система Microsoft Windows
11. Пакет прикладных программ Microsoft Office
12. Правовая система «Консультант плюс»
13. Правовая система «Гарант».

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Реализация программы предполагает наличие:

- аудиторий для лекционных и практических занятий с необходимым оборудованием;
- компьютерного класса, имеющего компьютеры, объединенные сетью с выходом в Интернет;
- лицензионного (операционная система Microsoft Windows, пакет прикладных программ Microsoft Office) и свободно распространяемого программного обеспечения.

В ходе проведения занятий рекомендуется использовать компьютерные иллюстрации для поддержки различных видов занятий, подготовленные с использованием Microsoft Office или других средств визуализации материала.

Доступ к электронным информационным ресурсам осуществляется в компьютерном классе и библиотеке филиала.

9. Особенности организации обучения по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

9.1. Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется филиалом с использованием специальных методов

обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

Профессорско-педагогический состав знакомится с психолого-физиологическими особенностями обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, индивидуальными программами реабилитации инвалидов (при наличии). В соответствии с методическими рекомендациями Минобрнауки РФ (утв. 8 апреля 2014 г. N АК-44/05вн) в курсе предполагается использовать социально-активные и рефлексивные методы обучения, технологии социокультурной реабилитации с целью оказания помощи в установлении полноценных межличностных отношений с другими студентами, создании комфортного психологического климата в студенческой группе. Подбор и разработка учебных материалов производятся с учетом предоставления материала в различных формах: аудиальной, визуальной, с использованием специальных технических средств и информационных систем.

9.2. В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья филиал обеспечивает:

1) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт).

2) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

3) для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата:

- возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения, а также пребывание в указанных помещениях;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь.

9.3. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

9.4. Перечень учебно-методического обеспечения самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

№ п/п	Критерии студентов	Формы
1	С нарушением слуха	• в печатной форме • в форме электронного документа
2	С нарушением зрения	• в печатной форме увеличенным шрифтом • в форме электронного документа

3	С нарушением опорно-двигательного аппарата	• в печатной форме • в форме электронного документа

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

9.5 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

9.5.1 *Перечень фондов оценочных средств, соотнесённых с планируемыми результатами освоения образовательной программы*.

Для студентов с ограниченными возможностями здоровья предусмотрены следующие оценочные средства:

№ п/п	Критерии студентов	Виды оценочных средств	Формы контроля и оценки результатов обучения
1	С нарушением слуха	тест	преимущественно письменная проверка
2	С нарушением зрения	собеседование по вопросам	преимущественно устная проверка (индивидуально)
3	С нарушением опорно-двигательного аппарата	решение письменных тестов, контрольные вопросы	письменная проверка

Студентам с ограниченными возможностями здоровья увеличивается время на подготовку ответов к зачёту/экзамену.

9.5.2 Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме;
- в форме электронного документа.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) обеспечивается выполнение следующих дополнительных требований в зависимости от индивидуальных особенностей обучающихся:

1. инструкция по порядку проведения процедуры оценивания предоставляется в доступной форме (устно, в письменной форме);

2. доступная форма предоставления заданий оценочных средств (в печатной форме, в печатной форме увеличенным шрифтом, в форме электронного документа, задания зачитываются ассистентом);

3. доступная форма предоставления ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, с использованием услуг ассистента, устно).

При необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине (модулю) может проводиться в несколько этапов.

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

Для освоения дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья предоставляются основная и дополнительная учебная литература в виде электронного документа в фонде библиотеки и/ или в электронно-библиотечных системах.

9.7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Под индивидуальной работой подразумевается две формы взаимодействия с преподавателем: индивидуальная учебная работа (консультации), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы, и индивидуальная воспитательная работа. Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

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

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием средств обучения общего и специального назначения:

- лекционная аудитория – мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для практических занятий (семинаров) - мультимедийное оборудование, источники питания для индивидуальных технических средств;
- учебная аудитория для самостоятельной работы – стандартные рабочие места с персональными компьютерами; рабочее место с персональным компьютером, с программой экранного доступа, программой экранного увеличения «экранная лупа» для студентов с нарушением зрения.

В аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусмотрены места для обучающихся с учётом ограничений их здоровья.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО ННГУ и ОПОП ВО по направлению 38.03.02 «Менеджмент», направленность образовательной программы «Производственный менеджмент».

Автор: _____

Рецензент: к.э.н., генеральный директор

ООО НЗСМИ «Парацельс» _____ Ягунов А.Е.

Заведующий кафедрой экономики и права к.э.н., доцент _____ Ягунова Н.А.

Программа одобрена на заседании объединенной методической комиссии ИОО и филиалов университета, протокол № 11 от 10.03.2020 года