

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Наумова Наталия Александровна  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 24.10.2024 14:21:41  
Уникальный программный ключ:  
6b5279da4e034bff679172803da5b7bf5f8fc69e2

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ МОСКОВСКОЙ ОБЛАСТИ**  
Государственное образовательное учреждение высшего образования Московской области  
**МОСКОВСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ОБЛАСТНОЙ УНИВЕРСИТЕТ**  
(МГОУ)  
Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом

Согласовано управлением организации и контроля качества образовательной деятельности  
« 9 » *мая* 2021 г.  
Начальник управления  
  
/ Г.Е. Суслин /

Одобрено учебно-методическим советом  
Протокол « 9 » *мая* 2021 г. № 6  
Председатель  
  
О.А. Шестакова

**Рабочая программа дисциплины**  
**Системы мотивации и стимулирования персонала**

**Направление подготовки**  
38.03.03 Управление персоналом

**Профиль:**  
Управление персоналом организации

**Квалификация**  
Бакалавр

**Формы обучения**  
Очная, очно-заочная

Согласовано учебно-методической комиссией экономического факультета:  
Протокол от «17» июня 2021 г. № 11  
Председатель УМКом  
  
/Н.М. Антипина/

Рекомендовано кафедрой управления персоналом  
Протокол от «10» июня 2021 г. № 12  
Зав. кафедрой  
  
/Е.Г. Козлова /

Мытищи  
2021

Авторы-составители:  
Истратий А.Ю., кандидат экономических наук, доцент  
Козлова Е.Г., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Минобрнауки России № 955 от 12.08.2020.

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Планируемые результаты обучения	4
2. Место дисциплины в структуре образовательной программы	4
3. Объем и содержание дисциплины	4
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся	7
5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине	11
6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины	20
7. Методические указания по освоению дисциплины	21
8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине	21
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины	21

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цели и задачи дисциплины**

Целями освоения студентами дисциплины «Системы мотивации и стимулирования персонала» являются:

- изучение объектов, видов и особенностей мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- сформировать у студентов понимание сущности деятельности в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- дать знания и сформировать у будущих менеджеров навыки по мотивации и стимулированию трудовой деятельности человеческих ресурсов организации.

Задачами освоения студентами дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются:

- ознакомление с сущностью и содержанием мотивации деятельности персонала организации;
- обучение теории и практики формирования и внедрения систем мотивации;
- закрепление знаний и развитие навыков по мотивации трудовой деятельности.

### **1.2. Планируемые результаты обучения**

В результате освоения дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда

ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина входит в часть, формируемая участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является обязательной для изучения.

Данная учебная дисциплина представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения дисциплин: «Основы теории управления», «Основы управления персоналом», «Организационная культура», «Профессиональная этика и служебный этикет».

Изучение курса необходимо для дальнейшего успешного освоения таких дисциплин как: « Психологическое обеспечение деятельности HR-менеджера», «Обучение и развитие персонала», «Основы кадрового консалтинга», а также для прохождения производственной практики и выполнения выпускной квалификационной работы.

### 3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Объем дисциплины

Показатель объема дисциплины	Форма обучения	
	Очная	Очно-заочная
Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
Объем дисциплины в часах	144	
Контактная работа:	56,3	34,5
Лекции	18	12
Практические занятия	36	20
Контактные часы на промежуточную аттестацию:	2,3	2,5
Контрольная работа	-	0,2
Предэкзаменационная консультация	2	2
Экзамен	0,3	0,3
Самостоятельная работа	78	96
Контроль	9,7	13,5

Форма промежуточной аттестации:

очная форма обучения – экзамен в 5 семестре,

очно-заочная форма обучения – контрольная работа и экзамен в 6 семестре.

#### 3.2. Содержание дисциплины

По очной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практически е занятия
<b>Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Основные понятия.</b> Мотивация как функция управления. Понятие потребности и мотива деятельности. Внутренняя и внешняя мотивация. Материальные и духовные мотивы к труду. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Теории мотивации	4	8
<b>Тема 2. Содержательные теории мотивации</b> Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.	2	4
<b>Тема 3. Процессуальные теории мотивации</b> Процессуальные теории мотивации: теории ожидания (В.Врум, Л. Портер, Э. Лоулер), теория справедливости, теория постановки целей Э.Лока, теория партипассивного управления теории мотивации конца XX века.	2	4
<b>Тема 4. Виды мотивации трудовой деятельности</b> Материальная, социальная и корпоративная мотивации. Их использование на различных этапах жизненного цикла развития организации. Достоинства, недостатки, особенности применения.	2	4

Новые тенденции в области вознаграждения работников. "Дорогой" и "дешевый" труд. Мотивационные функции оплаты труда.		
<b>Тема 5. Материальная мотивация трудовой деятельности</b> Практическая реализация теорий мотивации: повышение заработной платы, изучение и учет индивидуальных потребностей сотрудников; организация труда: обогащение труда, перепроектирование рабочих мест (модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г. Олдхэма); целевой метод, производственная ротация, изменение условий труда, качество жизни и социотехническое проектирование.	2	4
<b>Тема 6. Социально-психологическая мотивация трудовой деятельности</b> Социально-психологические принципы мотивации и стимулирования труда. Сочетание стимулов и мотиваторов. Проблема стимулов и антистимулов трудовой деятельности.	2	4
<b>Тема 7. Особенности мотивации в практике зарубежного и российского менеджмента</b> Типология мотивации работников в России и зарубежом. Кризис трудовой мотивации и мотивационная усталость. Экономические, неэкономические и постэкономические мотивы труда.	4	8
Итого	18	36

По очно-заочной форме обучения:

Наименование разделов (тем) Дисциплины с кратким содержанием	Количество часов	
	Лекции	Практические занятия
<b>Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Основные понятия.</b> Мотивация как функция управления. Понятие потребности и мотива деятельности. Внутренняя и внешняя мотивация. Материальные и духовные мотивы к труду. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Теории мотивации	1	2
<b>Тема 2. Содержательные теории мотивации</b> Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.	2	4
<b>Тема 3. Процессуальные теории мотивации</b> Процессуальные теории мотивации: теории ожидания (В.Врум, Л. Портер, Э. Лоулер), теория справедливости, теория постановки целей Э.Лока, теория партипассивного управления теории мотивации конца XX века.	2	4
<b>Тема 4. Виды мотивации трудовой деятельности</b> Материальная, социальная и корпоративная мотивации. Их использование на различных этапах жизненного цикла развития организации. Достоинства, недостатки, особенности применения. Новые тенденции в области вознаграждения работников. "Дорогой" и "дешевый" труд. Мотивационные функции оплаты труда.	2	2
<b>Тема 5. Материальная мотивация трудовой деятельности</b> Практическая реализация теорий мотивации: повышение заработной платы, изучение и учет индивидуальных потребностей сотрудников; организация труда: обогащение труда, перепроектирование рабочих мест (модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г. Олдхэма); целевой метод, производственная ротация, изменение условий труда, качество жизни и	2	4

социотехническое проектирование.		
<b>Тема 6. Социально-психологическая мотивация трудовой деятельности</b> Социально-психологические принципы мотивации и стимулирования труда. Сочетание стимулов и мотиваторов. Проблема стимулов и антистимулов трудовой деятельности.	2	2
<b>Тема 7. Особенности мотивации в практике зарубежного и российского менеджмента</b> Типология мотивации работников в России и зарубежом. Кризис трудовой мотивации и мотивационная усталость. Экономические, неэкономические и постэкономические мотивы труда.	1	2
Итого	12	20

#### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

По очной форме обучения:

темы для самостоятельного изучения	изучаемые вопросы	количество часов	формы самостоятельной работы	методическое обеспечение	формы отчетности
1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Основные понятия	Мотивация как функция управления. Понятие потребности и мотива деятельности. Внутренняя и внешняя мотивация. Материальные и духовные мотивы к труду. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Теории мотивации	10	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест
2. Содержательные теории мотивации	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест
3. Процессуальные теории мотивации	Процессуальные теории мотивации: теории ожидания (В.Врум, Л. Портер, Э. Лоулер), теория справедливости, теория постановки целей Э.Лока, теория партипассивного управления теории мотивации конца	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест

	XX века.				
4. Виды мотивации трудовой деятельности	Материальная, социальная и корпоративная мотивации. Их использование на различных этапах жизненного цикла развития организации. Достоинства, недостатки, особенности применения. Новые тенденции в области вознаграждения работников. "Дорогой" и "дешевый" труд. Мотивационные функции оплаты труда.	10	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест
5. Материальная мотивация трудовой деятельности	Практическая реализация теорий мотивации: повышение заработной платы, изучение и учет индивидуальных потребностей сотрудников; организация труда: обогащение труда, перепроектирование рабочих мест (модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г. Олдхэма); целевой метод, производственная ротация, изменение условий труда, качество жизни и социотехническое проектирование.	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест
6. Социально-психологическая мотивация трудовой деятельности	Социально-психологические принципы мотивации и стимулирования труда. Сочетание стимулов и мотиваторов. Проблема стимулов и антистимулов трудовой деятельности.	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	Реферат Опрос Тест
7. Особенности мотивации в практике	Типология мотивации работников	10	Изучение основной и дополнительной	Основная и дополнительная литература,	Реферат Опрос Тест

зарубежного и российского менеджмента	России и зарубежом. Кризис трудовой мотивации и мотивационная усталость. Экономические, неэкономические и постэкономические мотивы труда.		литературы, подготовка реферата, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе	
Итого		78			

### По очно-заочной форме обучения:

темы для самостоятельного изучения	изучаемые вопросы	количество часов	формы самостоятельной работы	методическое обеспечение	формы отчетности
1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления. Основные понятия	Мотивация как функция управления. Понятие потребности и мотива деятельности. Внутренняя и внешняя мотивация. Материальные и духовные мотивы к труду. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Теории мотивации	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной работы	Контрольная работа Опрос Тест
2. Содержательные теории мотивации	Содержательные теории мотивации: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория ERG К.Альдерфера, теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда, двухфакторная теория Ф. Герцберга.	14	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной работы	Контрольная работа Опрос Тест
3. Процессуальные теории мотивации	Процессуальные теории мотивации: теории ожидания (В.Врум, Л. Портер, Э. Лоулер), теория справедливости, теория постановки целей Э.Лока, теория партисипативного управления теории мотивации конца XX века.	14	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению	Контрольная работа Опрос Тест

				контрольной работы	
4. Виды мотивации трудовой деятельности	Материальная, социальная и корпоративная мотивации. Их использование на различных этапах жизненного цикла развития организации. Достоинства, недостатки, особенности применения. Новые тенденции в области вознаграждения работников. "Дорогой" и "дешевый" труд. Мотивационные функции оплаты труда.	14	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной работы	Контрольная работа Опрос Тест
5. Материальная мотивация трудовой деятельности	Практическая реализация теорий мотивации: повышение заработной платы, изучение и учет индивидуальных потребностей сотрудников; организация труда: обогащение труда, перепроектирование рабочих мест (модель характеристик работы Р.Хэкмана и Г. Олдхэма); целевой метод, производственная ротация, изменение условий труда, качество жизни и социотехническое проектирование.	14	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной работы	Контрольная работа Опрос Тест
6. Социально-психологическая мотивация трудовой деятельности	Социально-психологические принципы мотивации и стимулирования труда. Сочетание стимулов и мотиваторов. Проблема стимулов и антистимулов трудовой деятельности.	14	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной	Контрольная работа Опрос Тест

				работы	
7. Особенности мотивации в практике зарубежного и российского менеджмента	Типология мотивации работников в России и зарубежом. Кризис трудовой мотивации и мотивационная усталость. Экономические, неэкономические и постэкономические мотивы труда.	12	Изучение основной и дополнительной литературы, подготовка контрольной работы, написание эссе, подготовка к выполнению тестовых заданий	Основная и дополнительная литература, периодическая литература, интернет-ресурсы (из рекомендованных), методические рекомендации по самостоятельной работе; методические рекомендации по выполнению контрольной работы	Контрольная работа Опрос Тест
Итого		96			

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Код и наименование компетенции	Этапы формирования
1	2
ДПК-4 Способен на основе знаний форм и систем оплаты труда, форм и методов материального и нематериального стимулирования персонала, технологий формирования затрат и бюджета на персонал, принимать участие в разработке систем оплаты труда	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа
ДПК-7 Способен на основе знаний технологий использования и развития персонала, проводить анализ эффективности мероприятий по оценке качества обучения, аттестации и мотивации персонала и структурировать полученную информацию для принятия управленческих решений	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа

### 5.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Оцениваемые компетенции	Уровень сформированности	Этап формирования	Описание показателей	Критерии оценивания	Шкала оценивания
1	2	3	4	5	6
ДПК-4	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>знать</b> основы теории мотивации при решении управленческих задач; <b>уметь</b> использовать методы оценки системы мотивации	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинут	1. Работа на	<b>знать</b> основы теории мотивации	Устный	61-100

1	2	3	4	5	6
	ый	учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	при решении управленческих задач; <b>уметь</b> использовать методы оценки системы мотивации <b>владеть</b> способностью анализировать информацию при оценке систем мотивации рудовой деятельности	опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	баллов
ДПК-7	Пороговый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>знать</b> основы оценки эффективности при решении управленческих задач; <b>уметь</b> определять параметры качества управленческих решений	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	41-60 баллов
	Продвинутый	1. Работа на учебных занятиях 2. Самостоятельная работа	<b>знать</b> основы оценки эффективности при решении управленческих задач; <b>уметь</b> определять параметры качества управленческих решений <b>владеть</b> способностью участвовать в применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Устный опрос Тест Доклад Кейс Контрольная работа Экзамен	61-100 баллов

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

#### Примеры тестовых заданий по дисциплине

**1. Выделите категории населения, которые относятся к занятому населению (при необходимости указать несколько):**

А - работающие по найму;

Б - лица в местах лишения свободы;

В - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

Г - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

**2. К экономически неактивному населению относятся (при необходимости указать несколько):**

А - работающие по найму;

Б - лица в местах лишения свободы;

В - женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком;

Г - временно не работающие по каким-либо причинам, но потенциально способных к участию в трудовом процессе;

**3. Трудовые ресурсы как экономическая категория это...**

А - физические и интеллектуальные способности в соответствии с условиями воспроизводства;

Б - отражают отношения по поводу населения в соответствии с условиями воспроизводства рабочей силы;

В - цена труда;

Г - стоимость рабочей силы.

**4. Рациональный режим труда:**

А - научно обоснованное чередование труда и отдыха;

Б - жесткий распорядок дня;

В - гибкий график работы;

Г - минимальная загруженность работника в рабочее время.

**5. Ключевые факторы, оказывающие воздействие на людей в процессе производства:**

А - заработная плата, отношения с начальством;

Б - имидж организации, должность;

В - взаимоотношения с коллегами и подчиненными.

Г - иерархическая структура, культура, рынок;

**6. Содержательные теории мотивации основываются на:**

А - концепции потребностей работника;

Б - оценке соотношения усилий и получаемого результата;

В - анализе процесса выполнения работы;

Г - представлении о справедливости вознаграждения.

**7. Процессуальные теории мотивации основываются на:**

А - представлении, что человек по природе своей ленив;

Б - иерархии потребностей;

В - концепции значимости для человека процесса и выполнения работы;

Г - концепции «гигиенических факторов».

**8. Процесс воздействия на человека в целях побуждения его к определенным действиям путем пробуждения в нем определенных мотивов называется...**

- А - мотивированием;
- Б - поощрением;
- В - манипулированием;
- Г - стимулированием.

**9. Согласно теории «Х», менеджер должен:**

- А - принуждать подчиненных к работе;
- Б - быть внимательным к подчиненным;
- В - понять их и стимулировать их работу;
- Г - уважать подчиненных.

**10. Согласно теории «У»:**

- А - работа не противна природе человека;
- Б - работа не дает людям удовлетворение;
- В - работники пытаются получить от компании все, что можно;
- Г - работники не могут влиться в организацию.

**11. Ваш сотрудник отличается большой работоспособностью, активностью, может работать «запоем». Обычно, вслед за подъемом активности наступает период депрессии, упадка сил. Особенно, когда его усилия не подкрепляются успехом. Во взаимоотношениях с коллегами может быть вспыльчивы, прямолинеен, однако умеет влиять на окружающих. Скорее всего, Вы будете поручать ему работы:**

- А - работы с ярко выраженной цикличностью;
- Б - спокойные, монотонные работы;
- В - всегда активные, требующие постоянной работы с людьми;
- Г - однообразные, не требующие частой перестройки с одних заданий на другие.

**12. Основой для выработки и принятия решения по стимулированию труда персонала является:**

- А - оценка личных и деловых качеств;
- Б - оценка труда;
- В - оценка результатов труда;
- Г - комплексная оценка качества работы.

### **13. Сущность и содержание мотивационного процесса**

- А - Понятие мотивации
- Б - Содержание мотивационного процесса
- В - Потребности как основа мотивации
- Г - Классификация потребностей

### **14. Теоретические основы управления мотивацией**

- А - Теории потребностей
- Б - Иерархическая модель классификации потребностей А.Маслоу
- В - Способы удовлетворения потребностей
- Г - Психоаналитическая теория мотивации

### **15. Мотивация групповой деятельности**

- А - Психические механизмы развития мотивации
- Б - Мотивация достижения: структура и развитие
- В - Категории мотивации достижения
- Г - Особенности людей и влияние группы

### **Примерные темы контрольных работ/рефератов по дисциплине**

1. «Авторитет» с позиций социальной роли и состояния личности руководителя, играющего эту роль.
2. Американский и японский подходы к индивидуальным особенностям рабочих.
3. Внешняя и внутренняя способность выживания организации.
4. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях
5. Интеграция интересов организации и сотрудников, ее необходимость.
6. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда
7. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности
8. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
9. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала
10. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности
11. Методы оценки качества профессиональной деятельности
12. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда
13. Модификация поведения - процесс формирования мотивов эффективной трудовой деятельностью
14. Мотивационные основы определения границ и структуры заработной платы работника.
15. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы
16. Мотивация работников на этапах трудовой карьеры.
17. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях
18. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.

19. Обучение - фундаментальный процесс, определяющий поведение индивида.
20. Обучение - фундаментальный процесс, определяющий поведение индивида.
21. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда
22. Основные технологии мотивации труда.
23. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности
24. Преимущества открытой и закрытой политики оплаты труда.
25. Принципы построения системы оплаты труда

### **Примерные вопросы к экзамену**

1. Мотивации трудовой деятельности. Понятие. Характеристика.
2. Бестарифная система оплаты труда
3. Введение новой системы стимулирования и оценки труда в организации
4. Виды вознаграждения персонала. Понятие. Классификация.
5. Виды стимулирования труда. Понятие. Классификация.
6. Виды технологий управления мотивацией трудовой деятельности
7. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности
8. Зарубежный опыт оплаты труда
9. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности
10. Корпоративная мотивация трудовой деятельности. Понятие. Классификация.
11. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры
12. Критерии оценки трудового вклада работника
13. Материальное стимулирование труда. Понятие. Классификация.
14. Механизм трудовой мотивации. Понятие. Характеристика.
15. Моральное стимулирование персонала. Понятие. Классификация.
16. Мотивация и стимулирование
17. Нематериальное стимулирование труда. Понятие. Классификация.
18. Оплата инновационных видов и форм деятельности
19. Организация оплаты труда
20. Основные принципы построения тарифной системы
21. Основные современные подходы к мотивации персонала
22. Основные типы мотивации. Характеристика. Классификация.
23. Основные этапы системы управления оплатой труда
24. Отечественный опыт оплаты труда
25. Первичные и вторичные потребности персонала. Понятие. Классификация.

### **Примерные вопросы для проведения устного опроса на практических занятиях по дисциплине**

1. Понятие мотивационной структуры трудовой деятельности. Понятие. Характеристика.
2. Понятие стимула. Характеристика.
3. Принципы оплаты труда
4. Принципы организации гибкой системы оплаты труда
5. Принципы построения системы мотивации труда в организации

6. Принципы построения системы оценки трудового вклада
7. Принципы стимулирования труда
8. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления
9. Процессуальные теории мотивации. Классификация. Характеристика.
10. Регулирование заработной платы
11. Роль менеджмента в формировании системы морального стимулирования
12. Системы оплаты труда: традиционная, нетрадиционная
13. Современные модели мотивационного процесса
14. Содержательные теории мотивации. Классификация. Характеристика.
15. Социальная мотивация трудовой деятельности. Понятие. Классификация.
16. Социально-психологические технологии мотивации труда.
17. Специфика психологических концепций мотивации
18. Специфика экономических воззрений на сущность труда
19. Структура и функции компенсационного пакета
20. Структура мотивационного процесса
21. Структура мотивационного ядра личности
22. Трудовой мотив. Понятие. Характеристика.
23. Учет трудового вклада
24. Формы и системы оплаты труда
25. Формы оплаты труда руководителей
26. Функции оплаты труда
27. Функции трудовой мотивации
28. Экономическая сущность оплаты труда
29. Эффективность системы стимулирования и оценки труда персонала

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

Основными формами текущего контроля являются тесты, контрольная работа / реферат, устный опрос, посещаемость.

Процедура оценивания знаний и умений для получения экзамена состоит из следующих составных элементов:

1. Учет посещаемости лекционных и практических занятий
2. Выполнение заданий текущего контроля

**Соотношение вида работ и количества баллов в рамках процедуры оценивания**

Вид работы	количество баллов
Опрос	до 10 баллов
Посещаемость	до 10 баллов
Тест	до 20 баллов
Контрольная работа (для заочной формы обучения)	до 20 баллов
Реферат (для очной формы обучения)	до 20 баллов
Экзамен	до 40 баллов

#### 5.4.1. Шкала оценки посещаемости:

посещаемость, %	100	90	80	70	60	50	40	30	20	10	0
в баллах	10	10	9	8	7	4	3	2	0	0	0

5.4.2 Устный *опрос* оценивается от 0 до 10 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания устного *опроса*: 9-10 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 6-8 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 3-5 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-2 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Самостоятельно и аргументировано делать анализ, обобщать, выводы	0-2
2. Самостоятельно, уверенно и безошибочно применяет полученные знания в решении проблем на творческом уровне	0-2
3. Умеет составить полный и правильный ответ на основе изученного материала; выделять главные положения, самостоятельно подтверждать ответ конкретными примерами, фактами	0-3
4. Понимание сущности рассматриваемых понятий, явлений и закономерностей, теорий, взаимосвязей	0-3

5.4.3 Написание *теста* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *теста*: 18-20 баллов (80-100% правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов (70-75 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов (50-65 % правильных ответов) - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов (менее 50 % правильных ответов) - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

5.4.4 Написание *реферата* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *реферата*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка

отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
1. Степень раскрытия темы	0-3
2. Личный вклад автора	0-3
3. Структурированность материала	0-3
4. Постраничные ссылки	0-2
5. Объем и качество используемых источников	0-3
6. Оформление текста и грамотность речи	0-3
7. Защита реферата	0-3

5.4.5 *Контрольная работа* оценивается по шкале от 0 до 20 баллов. Освоение компетенций зависит от результата написания *контрольной работы*: 18-20 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка отлично); 16-17 баллов - компетенции считаются освоенными на продвинутом уровне (оценка хорошо); 10-15 баллов - компетенции считаются освоенными на пороговом уровне (оценка удовлетворительно); 0-9 баллов - компетенции считаются не освоенными (оценка неудовлетворительно).

Критерии оценивания	Интервал оценивания
Выполнены все требования к написанию и защите <i>контрольной работы</i> : обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.	18-20
Основные требования к <i>контрольной работе</i> и её защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём работы; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.	16-17
Имеются существенные отступления от требований к работе. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании работы или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.	10-15
Тема <i>контрольной работы</i> не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.	0-9

#### 5.4.6 Шкала оценивания экзамена

Критерии оценивания	Интервал оценивания
студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен	31-40

проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения	
студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.	21-30
студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.	10-20
студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента.	0-9

При неудовлетворительной сдаче экзамена (менее или равно 9 баллам) или неявке по неуважительной причине на экзамен экзаменационная составляющая приравнивается к нулю (0). В этом случае студент в установленном в Университете порядке обязан пересдать экзамен.

Уровень сформированности компетенций оценивается в соответствии с Таблицами 1-2.

Таблица 1

для очной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Реферат до 20 баллов	Тест до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

Таблица 2

для очно-заочной формы обучения

№ п/п	ФИО	Сумма баллов, набранных в семестре					ИТОГО 100 баллов
		Опрос до 10 баллов	Посещаемость до 10 баллов	Контрольная работа до 20 баллов	Тест до 20 баллов	Экзамен до 40 баллов	
1	2	3	4	5	6	7	8
1							

## **6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И РЕСУРСНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Основная литература**

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронн 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, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469012>

### **6.2. Дополнительная литература**

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765>

3. Одегов, Ю. Г. Управление персоналом: учебник и практикум для вузов / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 467 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8710-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/468565>

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

5. 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, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469012>

### **6.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Правовая информационная система КонсультантПлюс
2. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - Федеральная служба государственной статистики
3. <http://www.garant.ru> - Правовая информационная система Гарант;

#### **6.4. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru) - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) – сайт Национального союза кадровиков
4. [www.pro-personal.ru](http://www.pro-personal.ru) – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации

#### **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
2. Методические рекомендации по подготовке и проведению лекционных занятий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
3. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете;
4. Методические рекомендации по выполнению тестовых заданий по дисциплинам, реализуемым на экономическом факультете.

#### **8. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

##### **Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

##### **Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

##### **Профессиональные базы данных:**

[fgosvo.ru](http://fgosvo.ru) [pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru)

[www.edu.ru](http://www.edu.ru)

#### **9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием.

- помещения для самостоятельной работы, укомплектованные учебной мебелью, персональными компьютерами с подключением к сети Интернет и обеспечением доступа к электронным библиотекам и в электронную информационно-образовательную среду МГОУ;

- помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования, укомплектованные мебелью (шкафы/стеллажи), наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядными пособиями.