

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"**

Кафедра мировой и региональной экономики, экономической теории

Авторы-составители: **Модорская Галина Геннадьевна
Ельшина Вера Викторовна
Буторина Оксана Вячеславовна
Шишкина Ирина Викторовна**

Рабочая программа дисциплины
МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА
Код УМК 83115

Утверждено
Протокол №7
от «04» марта 2020 г.

Пермь, 2020

1. Наименование дисциплины

Мотивация и стимулирование труда

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в базовую часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление персоналом организации

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Мотивация и стимулирование труда** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление персоналом организации)

ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом

ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	6
Объем дисциплины (з.е.)	5
Объем дисциплины (ак.час.)	180
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	70
Проведение лекционных занятий	42
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	110
Формы текущего контроля	Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Экзамен (6 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

1. Мотивация и стимулирование труда

Данный учебно-методический комплекс содержит свод материалов для освоения методологии формирования и модернизации систем мотивации и стимулирования труда хозяйствующих субъектов, использующих труд наемных работников. Учебно-методический комплекс предназначен для обучения студентов экономического профиля подготовки, так как полностью отвечает требованиям ФГОС ВПО по направлениям подготовки «Экономика» и «Менеджмент». Данный материал может быть основой разработки как самостоятельного курса, так и использоваться как вспомогательный материал в рамках освоения студентами отдельных разделов таких курсов как «Экономика труда», «Управление персоналом», «Организация и нормирование труда».

Отличительной особенностью данной дисциплины является более широкая трактовка областей системы мотивации и стимулирования труда хозяйствующих субъектов, при которой в нее включаются элементы обычно входящие в состав других подсистем управления персоналом. Например, исследуются мотивирующие эффекты системы распределения полномочий и ответственности, регламентации и организации работ и пр.

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстраинтровертичность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Теория Маслоу, теория двух групп факторов Герцберга, Х-, У-теория Мак-Грегора, модель Л. Портера – Э. Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова, .

Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Тема 3. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Тема 4: Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом). Система оптимизации трудовых отношений,

коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой. Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития.

Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Тема 5: Взаимосвязь мотивирующих факторов и изменение во времени

Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени

Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.

Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени. Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат». Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Тема 6: Создание системы стимулирования и мотивации труда

Создание системы мотивации труда

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы. Определение системы показателей достижения целей организации. Составление должностных инструкций для целей стимулирования. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью). Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника. Обеспечение 13

гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы стимулирования.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторские занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

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.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

7. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземплярков ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 279 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/433362>
2. 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]. <https://www.urait.ru/bcode/425887>
3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 482 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432941>

Дополнительная:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 323 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://www.urait.ru/bcode/432171>
2. Гражданский кодекс Российской Федерации: Части первая, вторая, третья и четвертая: по состоянию на 20 февраля 2020 г. Путеводитель по судебной практике и сравнительная таблица последних изменений.-Москва:Проспект,2020, ISBN 978-5-392-31361-7.-736.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст кодекса приводится по состоянию на 15 апреля 2020 года. С таблицей изменений и с постановлениями судов: научное издание.-Москва:Омега-Л,2020, ISBN 978-5-370-04682-7.-235.
4. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для среднего профессионального образования / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можяева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 249 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-9916-9457-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. <https://urait.ru/bcode/452929>
5. Налоговый кодекс Российской Федерации. Части первая и вторая: по состоянию на 15 марта 2019 г. С учетом изменений: ставки акцизов, ставки НДС, тарифа на страховые взносы, порядка налогового администрирования, налогообложения в нефтегазовой отрасли.-Москва:Проспект,2019, ISBN 978-5-392-29789-4.-1136.

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://www.garant.ru> Гарант

<http://www.consultant.ru> КонсультантПлюс

<http://www.vopreco.ru> Журнал «Вопросы экономики» [Электронный ресурс]

<http://economist.com.ru> Журнал «Экономист» [Электронный ресурс]

<http://www.gks.ru> Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики Российской Федерации [Электронный ресурс]

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Образовательный процесс по дисциплине **Мотивация и стимулирование труда** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

1. презентационные материалы (слайды по темам лекционных и практических занятий);
 2. доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС)
 3. доступ в электронную информационно-образовательную среду университета.
 4. Интернет-сервисы и электронные ресурсы.
 5. необходимое лицензионное и (или) свободно распространяемое программное обеспечение:
 - Офисные пакеты приложений;
 - Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
 - Программы, демонстрации видео материалов
- Консультант-Плюс: справочная правовая система, Гарант

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения.

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (student.psu.ru).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

Аудитория для проведения занятий лекционного типа: ноутбук с установленным ПО; мультимедийное оборудование (проектор, экран); аудиосистема, включенная в структуру персонального ноутбука или мультимедийного оборудования; маркерная доска и маркеры (или меловая доска и мел);

Аудитория для практических занятий: ноутбук с установленным ПО; маркерная и (или) меловая доска;

Помещение для самостоятельной работы: помещения библиотеки ПГНИУ; компьютерный класс (с персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной сетям);

Помещение для текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория, оснащенная маркерной и (или) меловой доской.

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютерами с

доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Мотивация и стимулирование труда**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции и
критерии их оценивания**

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p>ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p>	<p>Знать - основные методики выявления потребности организации в работниках; - сущность, принципы и методы развития персонала организации; Уметь - собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала; - собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом Владеть навыками - реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>. Отсутствие знаний об основных методиках выявления потребности организации в работниках; о сущности, принципах и методах развития персонала организации. Отсутствие умений собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала; собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Наличие знаний об основных методиках выявления потребности организации в работниках; о сущности, принципах и методах развития персонала организации. Отсутствие умений собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала; собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Наличие знаний об основных методиках выявления потребности организации в</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>работниках; о сущности, принципах и методах развития персонала организации. Сформированы умения собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала; собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p> <p>Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>. Наличие знаний об основных методиках выявления потребности организации в работниках; о сущности, принципах и методах развития персонала организации. Сформированы умения собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала; собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</p> <p>Сформированы навыки реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p>
<p>ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Знать - теоретико-методологические основы исследований удовлетворенности персонала работой в организации Уметь подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации Владеть навыками практического использования методик исследований</p>	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Отсутствие умений подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации. Отсутствие навыков практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
	удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию	<p style="text-align: center;">Неудовлетворител</p> <p>предприятию</p> <p style="text-align: center;">Удовлетворительн</p> <p>Наличие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Отсутствие умений подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации. Отсутствие навыков практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию</p> <p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>Наличие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Сформированы умения подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации. Отсутствие навыков практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Наличие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Сформированы умения подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации. Сформированы навыки практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p align="center">Отлично</p> <p>организации применительно к конкретному предприятию</p>
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Знать: - современные теории стимулирования и мотивации труда, системы и методы стимулирования и мотивации персонала; - теории лидерства и современные технологии управления персоналом Уметь применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач. Владеть навыками разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p>	<p align="center">Неудовлетворител</p> <p>Отсутствие знаний о современных теориях стимулирования и мотивации труда, системе и методах стимулирования и мотивации персонала; о теории лидерства и современных технологиях управления персоналом. Отсутствие умений применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач Отсутствие навыков разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p> <p align="center">Удовлетворительн</p> <p>Удовлетворительно Наличие знаний о современных теориях стимулирования и мотивации труда, системе и методах стимулирования и мотивации персонала; о теории лидерства и современных технологиях управления персоналом. Отсутствие умений применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач Отсутствие навыков разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p> <p align="center">Хорошо</p> <p>Наличие знаний о современных теориях стимулирования и мотивации труда, системе и методах стимулирования и мотивации персонала; о теории лидерства и современных технологиях управления персоналом. Сформированы умения применять основные</p>

Компетенция	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;">Хорошо</p> <p>теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач</p> <p>Отсутствие навыков разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p> <p style="text-align: center;">Отлично</p> <p>Наличие знаний о современных теориях стимулирования и мотивации труда, системе и методах стимулирования и мотивации персонала; о теории лидерства и современных технологиях управления персоналом.</p> <p>Сформированы умения применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач</p> <p>Сформированы навыки разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Экзамен

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 44 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 44 балла

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
-------------	----------------------------------	---

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p> <p>ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Тема 2. Теоретические основы мотивации труда</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает современные теории стимулирования и мотивации труда, системы и методы стимулирования и мотивации персонала, теории лидерства и современные технологии управления персоналом</p> <p>Умеет применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач. Владеет навыками разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p> <p>ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Тема 4: Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает основные методики выявления потребности организации в работниках, сущность, принципы и методы развития персонала организации. Умеет собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала, собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом. Владеет навыками реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p> <p>ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Тема 5: Взаимосвязь мотивирующих факторов и изменение во времени</p> <p>Письменное контрольное мероприятие</p>	<p>Знает теоретико-методологические основы исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Умеет подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации. Владеет навыками практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию</p>

Компетенция	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p>ОПК.7 способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p> <p>ПК.8 владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыками сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыками получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала</p> <p>ПК.10 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>Тема 6: Создание системы стимулирования и мотивации труда</p> <p>Итоговое контрольное мероприятие</p>	<p>Знает основные методики выявления потребности организации в работниках, сущность, принципы и методы развития персонала организации, теоретико-методологические основы исследований удовлетворенности персонала работой в организации, современные теории стимулирования и мотивации труда, системы и методы стимулирования и мотивации персонала, теории лидерства и современные технологии управления персоналом</p> <p>Умеет собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала, собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач. Владеет навыками реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации, практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию, разрабатывать управленческие решения на основе применения основных теорий лидерства, стимулирования и мотивации персонала</p>

Спецификация мероприятий текущего контроля

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	8
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	7
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5

Тема 4: Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **6 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	8
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	7
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5

Тема 5: Взаимосвязь мотивирующих факторов и изменение во времени

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **20**

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	8
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	7
Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	5

Тема 6: Создание системы стимулирования и мотивации труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **4 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **17**

Показатели оценивания	Баллы
------------------------------	--------------

Решение задач, заполнение обобщающих таблиц с соответствующими выводами (отражают владение)	15
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с двумя и более ответами (отражают умения сопоставлять базовые категории и понятия)	15
Тестовые задания, включающие теоретические вопросы с одним ответом (отражают знания базовых категорий и понятий)	10