

**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 обязательную 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.12** 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

<b>Направления подготовки</b>	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление персоналом организации)
<b>форма обучения</b>	очная
<b>№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины</b>	11
<b>Объем дисциплины (з.е.)</b>	5
<b>Объем дисциплины (ак.час.)</b>	180
<b>Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:</b>	70
<b>Проведение лекционных занятий</b>	28
<b>Проведение практических занятий, семинаров</b>	42
<b>Самостоятельная работа (ак.час.)</b>	110
<b>Формы текущего контроля</b>	Входное тестирование (1) Итоговое контрольное мероприятие (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
<b>Формы промежуточной аттестации</b>	Экзамен (11 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. Доминяк, 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](http://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.  
Индикаторы и критерии их оценивания**

**ОПК.12**

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

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Планируемые результаты обучения</b>	<b>Критерии оценивания результатов обучения</b>
<p><b>ОПК.12</b> 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"><b>Неудовлетворител</b></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"><b>Удовлетворительн</b></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"><b>Хорошо</b></p> <p>Наличие знаний о современных теориях</p>

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<b>ПК.8</b> владение навыками и методами сбора информации для выявления потребности	Знать - основные методики выявления потребности организации в работниках; - сущность, принципы и методы	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>. Отсутствие знаний об основных методиках выявления потребности организации в работниках; о сущности, принципах и методах развития персонала организации.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
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>развития персонала организации;</p> <p>Уметь</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- собирать информацию для определения потребности и формирования заказа на развитие персонала;</li> <li>- собирать информацию для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом</li> </ul> <p>Владеть навыками</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</li> </ul>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>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</p> <p>Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></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</p> <p>Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></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>Отсутствие навыков реализации различных практик мониторинга эффективности управления развитием персонала</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Хорошо</b></p> <p>организации</p> <p style="text-align: center;"><b>Отлично</b></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>

### ПК.10

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

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
<p><b>ПК.10</b> 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</p> <p>Уметь подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Владеть навыками практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию</p>	<p style="text-align: center;"><b>Неудовлетворител</b></p> <p>Отсутствие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p>Отсутствие умений подготавливать, организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации.</p> <p>Отсутствие навыков практического использования методик исследований удовлетворенности персонала работой в организации применительно к конкретному предприятию</p> <p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>Наличие знаний о теоретико-методологических основах исследований удовлетворенности персонала работой в</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
		<p style="text-align: center;"><b>Удовлетворительн</b></p> <p>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;"><b>Хорошо</b></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;"><b>Отлично</b></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 организации применительно к конкретному предприятию</p>

## Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : СУОС 2019

**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

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<b>Входной контроль</b>	Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда <b>Входное тестирование</b>	знает сущность, принципы функционирования рынка труда. умеет рассчитывать значения равновесной зарботной платы и занятости на рынке труда



<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.8</b> 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><b>ПК.10</b> знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p><b>ОПК.12</b> способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 2. Теоретические основы мотивации труда</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом. Умеет систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом. Владеет навыками апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности;</p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.8</b> 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><b>ПК.10</b> знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p><b>ОПК.12</b> способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 4: Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда</p> <p>Умеет выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда. Владеет навыками оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда.</p>

<b>Компетенция (индикатор)</b>	<b>Мероприятие текущего контроля</b>	<b>Контролируемые элементы результатов обучения</b>
<p><b>ПК.8</b>            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><b>ПК.10</b>            знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p><b>ОПК.12</b>            способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 5: Взаимосвязь мотивирующих факторов и изменение во времени</p> <p><b>Письменное контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации.</p> <p>Умеет собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом. Владеет навыками обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом</p>

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
<p><b>ПК.8</b> 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><b>ПК.10</b> знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p> <p><b>ОПК.12</b> способность применять основные теории лидерства, стимулирования и мотивации для решения управленческих задач с использованием современных технологий управления персоналом</p>	<p>Тема 6: Создание системы стимулирования и мотивации труда</p> <p><b>Итоговое контрольное мероприятие</b></p>	<p>Знает сущность целеполагания и принципы формирования концепции управления персоналом: целей организации, методов, системы и технологий управления персоналом. Умеет систематизировать методы, системы и технологий управления персоналом. Владеет навыками апробации методов, систем и технологий управления персоналом в различных сферах деятельности; Знает показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности и их взаимосвязи в процессе труда Умеет выделять показатели, характеризующие элементы трудовой деятельности, и определять их взаимосвязи в процессе труда. Владеет навыками оценки показателей, характеризующих элементы трудовой деятельности, и определения их взаимосвязи в процессе труда. Знает сущность и базовые методы планирования и бюджетирования затрат в управлении персоналом организации. Умеет собирать информацию для выявления потребности в затратах на управление персоналом. Владеет навыками обработки информации для выявления потребности в затратах на управление персоналом Знает теоретические и практические подходы к управлению производительностью труда. Умеет апробировать подходы к управлению производительностью труда. Владеет навыками разработки управленческих решений, направленных на рост производительности труда в рамках общей концепции управления персоналом</p>

### Спецификация мероприятий текущего контроля

## Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

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

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	20
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	15
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	9
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0

## Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

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

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

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	20
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	15
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	9
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0

## Тема 4: Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

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

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

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	20
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	15
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	9
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0

## Тема 5: Взаимосвязь мотивирующих факторов и изменение во времени

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

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

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

Проходной балл: **9**

Показатели оценивания	Баллы
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	20

количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	15
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	9
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0

**Тема 6: Создание системы стимулирования и мотивации труда**

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

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

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

Проходной балл: **17**

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Баллы</b>
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 90%	40
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 70%	29
количество правильно решенных тестовых заданий превышает 40%	17
количество правильно решенных тестовых заданий не превышает 40%	0