

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Панарин Андрей Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 17.11.2023 14:53:18
Уникальный программный ключ:
a5da3d9896e9d535380e3f9a7da4832154ef8302



Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования
«Московский психолого-социальный университет»
Лицензия № 1478 от 28 мая 2015 г., серия 90Л01 № 0008476 (бессрочная)
Свидетельство государственной аккредитации № 2783 от 07 марта 2018 года, серия 90А01 №0002920 (до 07 марта 2024 года)

Принято:

Решение Ученого совета

От «22» марта 2022 г.

Протокол №5

Факультет экономики и права

Рабочая программа учебной дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки:

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Форма обучения:

Очная, очно-заочная, заочная

Составитель программы:

Третьяков А.Л.,

старший преподаватель кафедры экономики и управления

Москва 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Аннотация к дисциплине.....	3
2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)	4
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)	8
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	11
6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».....	14
6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал.....	14
6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	17
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы.....	18
6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся.	18
6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся.....	18
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	19
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	21
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....	24
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы.....	25
10.1 Лицензионное программное обеспечение.....	25
10.2. Электронно-библиотечная система.....	25
10.3. Современные профессиональные базы данных.....	25
10.4. Информационные справочные системы.....	26
11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья.....	26
12. Лист регистрации изменений	27

1. Аннотация к дисциплине

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 955.

Рабочая программа содержит обязательные для изучения темы по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Дисциплина дает целостное представление о современных системах мотивации трудовой деятельности.

Место дисциплины в структуре основной профессиональной образовательной программы

Настоящая дисциплина включена в обязательную часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 учебных планов по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, уровень бакалавриата.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре для очной и заочной форм обучения, на 4 курсе в 8 семестре для очно-заочной формы обучения, форма контроля – зачёт с оценкой для всех форм обучения.

Цель изучения дисциплины:

- узнать основы современных систем мотивации трудовой деятельности и научиться самостоятельно разрабатывать системы мотивации на предприятиях (в организациях)

Задачи:

- познакомиться с теоретико-методологическими основами систем мотивации труда;
- изучить различные теории мотивации;
- рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации труда;
- научиться анализировать системы мотивации современных предприятий (организаций) и разрабатывать эффективные системы мотивации.

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины:

ПК-4 - Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования, в том числе, оплаты труда персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля трудовой и исполнительской дисциплины (документов о поощрениях и взысканиях), умением применять их на практике

2. Перечень планируемых результатов обучения, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, предусмотренных ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) и на основе профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 06 октября 2015 г. N 691н, соотнесённого с федеральным государственным

образовательным стандартом по указанному направлению подготовки.

Код компетенции	Результаты освоения ОПОП (содержание компетенций)	Индикаторы достижения компетенций	Формы образовательной деятельности, способствующие формированию и развитию компетенции
ПК-4	Знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования, в том числе, оплаты труда персонала, порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля трудовой и исполнительской дисциплины (документов о поощрениях и взысканиях), умением применять их на практике	ПК-4.1. Знает основы формирования системы мотивации и стимулирования труда, применения дисциплинарных взысканий к персоналу организации	<u>Контактная работа:</u> Лекции Практические занятия <u>Самостоятельная работа</u>
		ПК-4.2. Знает методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
		ПК-4.3. Умеет организовать процесс оплаты труда персонала и контроль трудовой и исполнительской дисциплины в организации.	
		ПК-4.4. Умеет применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
		ПК-4.5. Владеет практическими навыками оформления документов о взысканиях и поощрениях персонала в организации	

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы.

3.1 Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Объем дисциплины	Всего часов		
	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	144		
Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	40	40	16
Аудиторная работа (всего):	40	40	16
в том числе:			
Лекции	16	16	4
семинары, практические занятия	24	24	12
лабораторные работы			

Внеаудиторная работа (всего):			
в том числе:			
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	104	104	124
Вид промежуточной аттестации обучающегося – зачёт с оценкой			4

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1 Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

для очной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	.Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары					
1	Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	7	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
2	Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	7	14	2		2		10			Устный опрос
3	Тема 3. Психологический аспект мотивации труда	7	14	2		2		10			Устный опрос
4	Тема 4. Содержательные теории мотивации.	7	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
5	Тема 5. Процессуальные теории мотивации.	7	14	2		2		10			Устный опрос, доклад Контрольный срез
6	Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.	7	24	2		2		10			Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее	7	14	2		2		10			Устный опрос, доклад

	определяющая роль в системе вознаграждения.									
8	Тема 8. Программы и методы стимулирования.	7	14	2		2		10		Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	7	12			2		10		Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	7	20			6		14		Устный опрос, доклад
	ИТОГО		144	16		24		104		Зачёт с оценкой

для очно-заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа	
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ.занятия /семинары				
1	Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	8	14	2		2		10		Устный опрос, доклад
2	Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	8	14	2		2		10		Устный опрос
3	Тема 3. Психологический аспект мотивации труда	8	14	2		2		10		Устный опрос
4	Тема 4. Содержательные теории мотивации.	8	14	2		2		10		Устный опрос, доклад
5	Тема 5. Процессуальные теории мотивации.	8	14	2		2		10		Устный опрос, доклад Контрольный срез

6	Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.	8	24	2		2		10			Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
8	Тема 8. Программы и методы стимулирования.	8	14	2		2		10			Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	8	12			2		10			Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	8	20			6		14			Устный опрос, доклад
	ИТОГО		144	16		24		104			Зачёт с оценкой

для заочной формы обучения

№п/п	Разделы и темы дисциплины	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)							Вид оценочного средства текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации (по семестрам)	
			Всего	Из них аудиторные занятия			Самостоятельная работа	Контрольная работа	Курсовая работа		
				Лекции	Практикум. Лаборатор	Практическ. занятия /семинары					
1	Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	7	14	2				12			Устный опрос, доклад
2	Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	7	14	2				12			Устный опрос
3	Тема 3. Психологический аспект мотивации труда	7	14			2		12			Устный опрос

4	Тема 4. Содержательные теории мотивации.	7	14			2	12			Устный опрос, доклад
5	Тема 5. Процессуальные теории мотивации.	7	14			2	12			Устный опрос, доклад Контрольный срез
6	Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.	7	24			2	12			Устный опрос, доклад
7	Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	7	14			2	12			Устный опрос, доклад
8	Тема 8. Программы и методы стимулирования.	7	14			2	12			Устный опрос, доклад
9	Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	7	12				12			Устный опрос, доклад
10	Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	7	16				16			Устный опрос, доклад
	ИТОГО		144	4		12	124			4 (Зачёт с оценкой)

4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам

Тематический план лекций

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды

на мотивацию труда персонала.

Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4 Содержательные теории мотивации.

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.

Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации.

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона: мотив успеха – МУ и мотив, побуждающий избегать неудачи. МН. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.

Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В.Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства) «щеё значение процессуальных теорий мотивации.

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.

Четыре ключевых принципа трудовой мотивации: полимотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. Материальная и нематериальная мотивация. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы, связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда.

Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.

Тема 8. Программы и методы стимулирования.

Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с

вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости.

Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.

Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда.

Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Диагностика существующей системы нематериальной мотивации в компании. Рынок труда и выбор позиции компании.

Оценка мотивационной среды. Готовность, желания и способности организации к

изменениям. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации.

Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.

Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.

Диагностика системы мотивации. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета.

Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Переменная часть зарплаты для незарабатывающих подразделений торговой компании. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.

Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации.

Тематический план практических занятий

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

1. Как различить между собой потребности, мотивы и стимулы.
2. Стимулирование и мотивация: взаимосвязь или взаимозависимость.
3. Классификация трудовых мотивов.
4. Отличие внутренних вознаграждений от внешних.
5. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда

Тема 4. Содержательные теории мотивации.

1. Теория ХУ и её развитие. Возможность использования в современном бизнесе.
2. Теория человеческих отношений. Применимость в России.
3. Характеристика основных идей теории Маслоу.
4. Новаторство Альдорфера.
5. Как можно использовать теорию мотивации Херцберга на практике.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации.

1. Почему концепция Д. Аткинсона относится к данной группе теорий мотивации.
2. Специфика теории справедливости С. Адамса.
3. Практические выводы из теории В. Врума.
4. Какие правила и рекомендации для руководителей вытекают из теории Б. Скиннера.
5. Характеристика основных элементов модели Портера-Лоулера и их влияние на мотивационный процесс.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

1. Трудовой кодекс об оплате труда
2. Кем и как устанавливается минимальный размер оплаты труда.
3. Формы оплаты труда, установленные в ТК РФ.
4. Принципы мотивации в условиях жестко фиксированной оплаты труда.
5. Сравнение сдельной и повременной оплаты труда.

Тема 8. Программы и методы стимулирования.

1. Системы и формы оплаты труда. Мотивирующий фактор.
2. Что такое дифференциация персонала.

3. Какие существуют методы оценки должностей.
4. Виды надбавок. Различия по отнесению на статьи расходов.
5. Нематериальная денежная мотивация.
6. Понятие компенсационного пакета. Состав.

Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.

1. Как связана стратегия компании, её специфика с системой мотивации.
2. Из чего может состоять система премирования.
3. Принципы создания Положения о премировании.
4. Дополнительные льготы и нематериальная мотивация: различия по форме и целям применения.

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

Самостоятельная работа обучающихся при изучении курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предполагает, в первую очередь, работу с основной и дополнительной литературой. Результатами этой работы становятся выступления на практических занятиях, участие в обсуждении.

Методика самостоятельной работы предварительно разъясняется преподавателем и в последующем может уточняться с учетом индивидуальных особенностей обучающихся. Время и место самостоятельной работы выбираются обучающимися по своему усмотрению с учетом рекомендаций преподавателя.

Самостоятельную работу над дисциплиной следует начинать с изучения рабочей программы дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», которая содержит основные требования к знаниям, умениям и навыкам обучаемых. Обязательно следует вспомнить рекомендации преподавателя, данные в ходе установочных занятий. Затем – приступить к изучению отдельных разделов и тем в порядке, предусмотренном программой.

Получив представление об основном содержании раздела, темы, необходимо изучить материал с помощью учебников, указанных в разделе 7 указанной программы. Целесообразно составить краткий конспект или схему, отображающую смысл и связи основных понятий данного раздела и включенных в него тем. Затем, как показывает опыт, полезно изучить выдержки из первоисточников. При желании можно составить их краткий конспект. Обязательно следует записывать возникшие вопросы, на которые не удалось ответить самостоятельно.

Наименование темы	Вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение	Формы самостоятельной работы	Учебно-методическое обеспечение	Форма контроля
Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом	Классификация трудовых мотивов. Отличие внутренних вознаграждений от внешних. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности	Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 3. Психологический аспект мотивации труда	Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала. Проблема мотивации в отечественной психологии.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 4. Содержательные теории мотивации	Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад

Тема 5. Процессуальные теории мотивации	Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства).	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Опрос, доклад
Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации	Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения	Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 8. Программы и методы стимулирования	Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад
Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.	Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.	Литература к теме, работа с интернет источниками	Коллоквиум, доклад

<p>Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала</p>	<p>Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.</p>	<p>Работа в библиотеке, включая ЭБС. Подготовка доклада-презентации.</p>	<p>Литература к теме, работа с интернет источниками</p>	<p>Коллоквиум, доклад</p>
---	---	--	---	---------------------------

6. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

6.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Шкала и критерии оценки, балл	Критерии оценивания компетенции
1.	Опрос	Сбор первичной информации по выяснению уровня усвоения пройденного материала	<p>«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.</p>	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5
2	Доклад-презентация	Публичное выступление по представлению полученных результатов в программе Microsoft PowerPoint	<p>«5» – доклад выполнен в соответствии с заявленной темой, презентация легко читаема и ясна для понимания, грамотное использование терминологии, свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«4» – некорректное оформление презентации, грамотное использование терминологии, в основном свободное изложение рассматриваемых проблем, докладчик частично правильно ответил на все вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«3» – отсутствие презентации, докладчик испытывал затруднения при выступлении и ответе на вопросы в ходе дискуссии;</p> <p>«2» - докладчик не раскрыл тему</p>	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5

3	Коллоквиум	Беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы	<p>«Зачтено» - если обучающийся демонстрирует знание материала по разделу, основанные на знакомстве с обязательной литературой и современными публикациями; дает логичные, аргументированные ответы на поставленные вопросы. Также оценка «зачтено» ставится, если обучающимся допущены незначительные неточности в ответах, которые он исправляет путем наводящих вопросов со стороны преподавателя.</p> <p>«Не зачтено» - имеются существенные пробелы в знании основного материала по разделу, а также допущены принципиальные ошибки при изложении материала.</p>	ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5
---	------------	--	---	--

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

компетенций в процессе освоения основной профессиональной образовательной программы

№	Форма контроля/ коды оцениваемых компетенций	Процедура оценивания	Шкала и критерии оценки, балл
1.	Зачёт с оценкой - ПК-4.1, ПК-4.2, ПК-4.3, ПК-4.4, ПК-4.5	<p>Правильность ответов на все вопросы (верное, четкое и достаточно глубокое изложение идей, понятий, фактов и т.д.);</p> <p>Сочетание полноты и лаконичности ответа;</p> <p>Наличие практических навыков по дисциплине (решение задач или заданий);</p> <p>Ориентирование в учебной, научной и специальной литературе;</p> <p>Логика и аргументированность изложения;</p> <p>Грамотное комментирование, приведение примеров, аналогий;</p> <p>Культура ответа.</p>	<p>1. оценка «отлично» - обучающийся должен дать полные, исчерпывающие ответы на вопросы экзаменационного билета, в частности, ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений, правильное решение практического задания. Оценка «отлично» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком;</p> <p>2. оценка «хорошо» - обучающийся должен дать полные ответы на вопросы, указанные в экзаменационном билете. Допускаются неточности при ответе, которые все же не влияют на правильность ответа. Ответ должен предполагать знание основных понятий и их особенностей, умение правильно определять специфику соответствующих отношений. Оценка «хорошо» предполагает наличие системы знаний по предмету, умение излагать материал в логической последовательности, систематично, грамотным языком, однако, допускаются незначительные ошибки, неточности по названным критериям, которые все же не искажают сути соответствующего ответа;</p> <p>3. оценка «удовлетворительно» - обучающийся должен в целом дать ответы на вопросы, предложенные в экзаменационном билете, ориентироваться в системе дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», знать основные категории предмета. Оценка «удовлетворительно» предполагает, что материал в основном изложен грамотным языком;</p> <p>3. оценка «неудовлетворительно» предполагает, что обучающимся либо не дан ответ на вопрос билета, либо обучающийся не знает основных категорий, не может определить предмет дисциплины.</p>

6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения основной

профессиональной образовательной программы

6.3.1. Типовые задания для проведения текущего контроля обучающихся

6.3.1.1. Беседа по следующим вопросам курса:

1. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
2. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
3. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
5. Мотивация поведения личности в процессе труда.
6. Мотивация деятельности в менеджменте.
7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
9. Концепции «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
10. Японская система «пожизненного найма» и возможности её применения в российских условиях.
11. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
12. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.
13. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитие менеджмента и мотивации труда.
14. Эволюция мотивационных концепций - от древних времён до наших дней.
15. Возможности применения партисипативного управления переходной экономики.
16. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
17. Мотивация предпринимательской деятельности.
18. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
19. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
20. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.

6.3.2. Типовые задания для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводится в форме зачёта с оценкой.

6.3.2.1. Типовые вопросы к зачёту с оценкой

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Партисипативное управление. Сущность и основные формы.
3. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
4. Виды материального и не материального стимулирования.
5. Структура, функции и механизм мотивации труда
6. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
7. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
8. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
9. Иерархия потребностей по А. Маслоу.
10. Формы и методы оплаты труда.
11. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
12. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
13. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
14. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
15. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора
16. Анализ компонентов материального вознаграждения
17. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
18. Формы и методы стимулирования

19. Мотивационные состояния и социализация личности.
20. Сущность и виды стимулирования.
21. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
22. Виды материального и не материального стимулирования.
23. **Объяснить** мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала
24. Модель предпочтений и ожиданий В. Врума
25. Ключевые принципы трудовой мотивации.
26. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.
27. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
28. Модель Лоулера – Портера
29. Стратификационные стимулы
30. Психологические особенности темперамента и характера личности
31. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
32. Источники формирования мотива труда.
33. Цель стимулирования персонала.
34. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
35. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
36. Рынок труда и размеры вознаграждений- влияние на мотивацию трудовой деятельности.
37. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
38. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
39. Документальное обоснование компенсационного пакета.
40. Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ.
41. Характеристика основных форм стимулов.
42. Мотив достижения успеха, его проявление в поведении сотрудника.
43. Характеристика понятия «абсентизм» и методы его минимизации.
44. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
45. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
46. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором.
47. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.
48. Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».
49. Структура «мотива труда».
50. Порядок внедрения Положения об оплате труда персонала организации.

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

С целью определения уровня овладения компетенциями, закрепленными за дисциплиной, в заданные преподавателем сроки проводится текущий и промежуточный контроль знаний, умений и навыков каждого обучающегося. Все виды текущего контроля осуществляются на практических занятиях. Исключение составляет устный опрос, который может проводиться в начале или конце лекции в течение 15-20 мин. с целью закрепления знаний терминологии по дисциплине. При оценке компетенций принимается во внимание формирование профессионального мировоззрения, определенного уровня включённости в занятия, рефлексивные навыки, владение изучаемым материалом.

Процедура оценивания компетенций обучающихся основана на следующих стандартах:

1. Периодичность проведения оценки.
2. Многоступенчатость: оценка (как преподавателем, так и обучающимися группы) и самооценка обучающегося, обсуждение результатов и комплекс мер по устранению недостатков.

3. Единство используемой технологии для всех обучающихся, выполнение условий сопоставимости результатов оценивания.

4. Соблюдение последовательности проведения оценки.

Текущая аттестация обучающихся. Текущая аттестация обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Текущая аттестация по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводится в форме опроса и контрольных мероприятий по оцениванию фактических результатов обучения обучающихся и осуществляется преподавателем дисциплины.

Объектами оценивания выступают:

1. учебная дисциплина (активность на занятиях, своевременность выполнения различных видов заданий, посещаемость всех видов занятий по аттестуемой дисциплине);
2. степень усвоения теоретических знаний в качестве «ключей анализа»;
3. уровень овладения практическими умениями и навыками по всем видам учебной работы;
4. результаты самостоятельной работы (изучение книг из списка основной и дополнительной литературы).

Активность обучающегося на занятиях оценивается на основе выполненных обучающимся работ и заданий, предусмотренных данной рабочей программой дисциплины.

Кроме того, оценивание обучающегося проводится на текущем контроле по дисциплине. Оценивание обучающегося на контрольной неделе проводится преподавателем независимо от наличия или отсутствия обучающегося (по уважительной или неуважительной причине) на занятии. Оценка носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период.

Оценивание обучающегося носит комплексный характер и учитывает достижения обучающегося по основным компонентам учебного процесса за текущий период с выставлением оценок в ведомости.

Промежуточная аттестация обучающихся. Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводится в соответствии с локальными нормативными актами ОАНО ВО «МПСУ» и является обязательной.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводится в соответствии с учебным планом и на 4 курсе в 7 семестре для очной и заочной форм обучения, на 4 курсе в 8 семестре для очно-заочной формы обучения в виде зачёта с оценкой для всех форм обучения в период зачетно-экзаменационной сессии в соответствии с графиком проведения.

Обучающиеся допускаются к зачёту с оценкой по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине: выполнения всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Оценка знаний обучающегося на зачёте с оценкой определяется его учебными достижениями в семестровый период и результатами текущего контроля знаний и выполнением им заданий.

Знания умения, навыки обучающегося на зачёте с оценкой оцениваются как: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Основой для определения оценки служит уровень усвоения обучающимися материала, предусмотренного данной рабочей программой.

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

а) основная учебная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ А.В. Назаренко [и др.]— Электрон. текстовые данные.— Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2018.— 116 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Саморуков А.А. Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Саморуков А.А.— Электрон. текстовые данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016.— 98 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/61405.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Чиликина И.А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: курс лекций/ Чиликина И.А.— Электрон. текстовые данные.— Липецк: Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018.— 66 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>.— ЭБС «IPRbooks»

б) дополнительная учебная литература:

1. Адова И.Б. Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала [Электронный ресурс]: учебно-методическое пособие для слушателей программ дополнительного профессионального образования/ Адова И.Б.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2016.— 152 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/91359.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом»/ Бакирова Г.Х.— Электрон. текстовые данные.— Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2017.— 439 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/81836.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Зоткина Н.С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки [Электронный ресурс]: монография/ Зоткина Н.С., Гусарова М.С., Копытова А.В.— Электрон. текстовые данные.— Тюмень: Тюменский индустриальный университет, 2017.— 178 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83739.html>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала [Электронный ресурс]/ Кошелев А.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021.— 224 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/99371.html>.— ЭБС «IPRbooks»

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид деятельности	Методические указания по организации деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и

	являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа проводится с целью: систематизации и закрепления полученных теоретических знаний и практических умений обучающихся; углубления и расширения теоретических знаний студентов; формирования умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию, учебную и специальную литературу; развития познавательных способностей и активности обучающихся: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности, организованности; формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, совершенствованию и самоорганизации; формирования профессиональных компетенций; развитию исследовательских умений обучающихся. Формы и виды самостоятельной работы: чтение основной и дополнительной литературы – самостоятельное изучение материала по рекомендуемым литературным источникам; работа с библиотечным каталогом, самостоятельный подбор необходимой литературы; работа со словарем, справочником; поиск необходимой информации в сети Интернет; конспектирование источников; реферирование источников; составление аннотаций к прочитанным литературным источникам; составление рецензий и отзывов на прочитанный материал; составление обзора публикаций по теме; составление и разработка терминологического словаря; составление хронологической таблицы; составление библиографии (библиографической картотеки); подготовка к различным формам текущей и промежуточной аттестации (к тестированию, зачету, экзамену); выполнение домашних контрольных работ; самостоятельное выполнение практических заданий репродуктивного типа (ответы на вопросы, тесты; выполнение творческих заданий). Технология организации самостоятельной работы обучающихся включает использование информационных и материально-технических ресурсов образовательного учреждения: библиотеку с читальным залом, укомплектованную в соответствии с существующими нормами; учебно-методическую базу учебных кабинетов, лабораторий и зала кодификации; компьютерные классы с возможностью работы в сети Интернет; аудитории (классы) для консультационной деятельности; учебную и учебно-методическую литературу, разработанную с учетом увеличения доли самостоятельной работы студентов, и иные методические материалы. Перед выполнением обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы преподаватель проводит консультирование по выполнению задания, который включает цель задания, его содержания, сроки выполнения, ориентировочный объем работы, основные требования к результатам работы, критерии оценки. Во время выполнения обучающимися внеаудиторной самостоятельной работы и при необходимости преподаватель может проводить индивидуальные и групповые консультации. Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами обучающихся в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений обучающихся. Контроль самостоятельной работы предусматривает:</p> <ul style="list-style-type: none"> • соотнесение содержания контроля с целями обучения; объективность контроля; • валидность контроля (соответствие предъявляемых заданий тому, что предполагается проверить); • дифференциацию контрольно-измерительных материалов. <p>Формы контроля самостоятельной работы:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; • организация самопроверки, • взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; • проведение письменного опроса; • проведение устного опроса; • организация и проведение индивидуального собеседования; • организация и проведение собеседования с группой; • защита отчетов о проделанной работе.
Опрос	<p>Опрос - это средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выявление объема знаний по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Проблематика, выносимая на опрос определена в заданиях для самостоятельной работы обучающегося, а также может определяться преподавателем, ведущим семинарские занятия. Во время проведения опроса обучающийся должен уметь обсудить с преподавателем соответствующую проблематику на уровне диалога.</p>
Коллоквиум	<p>Коллоквиум (от латинского colloquium – разговор, беседа) – одна из форм учебных занятий, беседа преподавателя с учащимися на определенную тему из учебной программы. Цель проведения коллоквиума состоит в выяснении уровня знаний, полученных учащимися в результате прослушивания лекций, посещения семинаров, а также в результате самостоятельного изучения материала. В рамках поставленной цели решаются следующие задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> • выяснение качества и степени понимания учащимися лекционного материала; • развитие и закрепление навыков выражения учащимися своих мыслей; • расширение вариантов самостоятельной целенаправленной подготовки учащихся; • развитие навыков обобщения различных литературных источников; • предоставление возможности учащимся сопоставлять разные точки зрения по рассматриваемому вопросу. <p>В результате проведения коллоквиума преподаватель должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • о качестве лекционного материала; • о сильных и слабых сторонах своей методики чтения лекций; • о сильных и слабых сторонах своей методики проведения семинарских занятий; • об уровне самостоятельной работы учащихся; • об умении обучающихся вести дискуссию и доказывать свою точку зрения; • о степени эрудированности учащихся; • о степени индивидуального освоения материала конкретными обучающимися. <p>В результате проведения коллоквиума обучающийся должен иметь представление:</p> <ul style="list-style-type: none"> • об уровне своих знаний по рассматриваемым вопросам в соответствии с требованиями преподавателя и относительно других студентов группы; • о недостатках самостоятельной проработки материала; • о своем умении излагать материал; • о своем умении вести дискуссию и доказывать свою точку зрения.

	<p>зрения.</p> <p>В зависимости от степени подготовки группы можно использовать разные подходы к проведению коллоквиума. В случае, если большинство группы с трудом воспринимает содержание лекций и на практических занятиях демонстрирует недостаточную способность активно оперировать со смысловыми единицами и терминологией курса, то коллоквиум можно разделить на две части. Сначала преподаватель излагает базовые понятия, содержащиеся в программе. Это должно занять не более четверти занятия. Остальные три четверти необходимо посвятить дискуссии, в ходе которой обучающиеся должны убедиться и, главное, убедить друг друга в обоснованности и доказательности полученного видения вопроса и его соответствия реальной практике. Если же преподаватель имеет дело с более подготовленной, самостоятельно думающей и активно усваивающей смысловые единицы и терминологию курса аудиторией, то коллоквиум необходимо провести так, чтобы сами обучающиеся сформулировали изложенные в программе понятия, высказали несовпадающие точки зрения и привели практические примеры. За преподавателем остается роль модератора (ведущего дискуссии), который в конце «лишь» суммирует совместно полученные результаты.</p>
<p>Подготовка к зачёту с оценкой</p>	<p>При подготовке к зачёту с оценкой необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Основное в подготовке к сдаче зачёта с оценкой по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» - это повторение всего материала дисциплины, по которому необходимо сдавать зачёт с оценкой. При подготовке к сдаче зачёта с оценкой обучающийся весь объем работы должен распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки к зачёту с оценкой, контролировать каждый день выполнение намеченной работы. Подготовка к зачёту с оценкой включает в себя три этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • самостоятельная работа в течение семестра; • непосредственная подготовка в дни, предшествующие зачёту с оценкой по темам курса; • подготовка к ответу на задания, содержащиеся в билетах (тестах) зачёта с оценкой. <p>Для успешной сдачи зачёту с оценкой по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» обучающиеся должны принимать во внимание, что:</p> <ul style="list-style-type: none"> • все основные вопросы, указанные в рабочей программе, нужно знать, понимать их смысл и уметь его разъяснить; • указанные в рабочей программе формируемые профессиональные компетенции в результате освоения дисциплины должны быть продемонстрированы студентом; • семинарские занятия способствуют получению более высокого уровня знаний и, как следствие, более высокой оценке на зачёте с оценкой; • готовиться к зачёту с оценкой необходимо начинать с первой лекции и первого семинара.

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

Для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» необходимо использование следующих помещений:

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебная аудитория для проведения учебных занятий, оснащенная оборудованием и техническими средствами обучения (мебель аудиторная (столы, стулья, доска), стол, стул

преподавателя) и технические средства обучения (персональный компьютер; мультимедийное оборудование);

- помещение для самостоятельной работы обучающихся: специализированная мебель и компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, в том числе комплект лицензионного программного обеспечения, электронно-библиотечные системы, современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета из любой точки, в которой имеется доступ к сети «Интернет», как на территории организации, так и вне ее.

10.1 Лицензионное программное обеспечение:

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

2. Операционная система Microsoft Windows 7 Professional — OEM-лицензии (поставляются в составе готового компьютера);

3. Программный пакет Microsoft Office 2007 — лицензия № 45829385 от 26.08.2009;

4. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 48234688 от 16.03.2011;

5. Программный пакет Microsoft Office 2010 Professional — лицензия № 49261732 от 04.11.2011;

6. Комплексная система антивирусной защиты DrWEB Entrprise Suite — лицензия № 126408928;

7. 1С: Бухгалтерия 8 учебная версия — лицензионный договор № 01/200213 от 20.02.2013;

8. Программный комплекс IBM SPSS Statistic BASE — лицензионный договор № 20130218-1 от 12.03.2013;

9. Программный пакет LibreOffice — свободная лицензия Lesser General Public License

10. Корпоративная платформа Microsoft Teams. Проприетарная лицензия.

10.2. Электронно-библиотечная система:

Электронная библиотечная система (ЭБС): <http://www.iprbookshop.ru/>

10.3. Современные профессиональные баз данных:

1. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>

2. Портал "Информационно-коммуникационные технологии в образовании" <http://www.ict.edu.ru>

3. Научная электронная библиотека <http://www.elibrary.ru/>

4. Национальная электронная библиотека <http://www.nns.ru/>

5. Электронные ресурсы Российской государственной библиотеки <http://www.rsl.ru/ru/root3489/all>

6. Web of Science Core Collection — политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных — <http://webofscience.com>

7. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>

8. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>

9. www.minfin.ru Сайт Министерства финансов РФ

10. <http://gks.ru> Сайт Федеральной службы государственной статистики

11. www.skrin.ru База данных СКРИН (крупнейшая база данных по российским

компаниям, отраслям, регионам РФ)

12. www.cbr.ru Сайт Центрального Банка Российской Федерации
13. <http://moex.com/> Сайт Московской биржи
14. www.fcsm.ru Официальный сайт Федеральной службы по финансовым рынкам (ФСФР)
15. www.rbc.ru Сайт РБК («РосБизнесКонсалтинг» - ведущая российская компания, работающая в сферах масс-медиа и информационных технологий)
16. www.expert.ru Электронная версия журнала «Эксперт»
17. <http://ecsn.ru/> «Экономические науки»

10.4. Информационные справочные системы:

1. Информационно-правовая система «Консультант+»
2. Информационно-справочная система «LexPro»
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>
4. www.garant.ru Информационно-правовая система Гарант

11. Особенности реализации дисциплины для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Для обеспечения образования инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья по личному заявлению обучающегося разрабатывается адаптированная образовательная программа, индивидуальный учебный план с учетом особенностей их психофизического развития и состояния здоровья, в частности применяется индивидуальный подход к освоению дисциплины, индивидуальные задания: рефераты, письменные работы и, наоборот, только устные ответы и диалоги, индивидуальные консультации, использование диктофона и других записывающих средств для воспроизведения лекционного и семинарского материала.

В целях обеспечения обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья библиотека комплектует фонд основной учебной литературой, адаптированной к ограничению их здоровья, предоставляет возможность удаленного использования электронных образовательных ресурсов, доступ к которым организован в ОАНО ВО «МПСУ». В библиотеке проводятся индивидуальные консультации для данной категории пользователей, оказывается помощь в регистрации и использовании сетевых и локальных электронных образовательных ресурсов, предоставляются места в читальном зале, оборудованные программами не визуального доступа к информации, экранными увеличителями и техническими средствами усиления остаточного зрения: Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная лупа; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранный диктор; Microsoft Windows 7, Центр специальных возможностей, Экранная клавиатура; экранная лупа OneLoupe; речевой синтезатор «Голос».

12. Лист регистрации изменений

Рабочая программа учебной дисциплины обсуждена и утверждена на заседании Ученого совета от «22» марта 2021 г. протокол №5

№ п/п	Содержание изменения	Реквизиты документа об утверждении изменения	Дата введения изменения
1.	Утверждена решением Ученого совета на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.01 Экономика (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования РФ от 12.08.2020 г. N 954.	Протокол заседания Ученого совета от «22» марта 2021 года протокол №5	01.09.2021
2.			
3.			