

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Котова Лариса Анатольевна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 18.08.2023 15:00:17
Уникальный программный ключ:
10730ffe6b1ed036b744b6e9d97700b86e5c04a7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС»
Новотроицкий филиал

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Мотивация трудовой деятельности

Закреплена за подразделением Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)

Направление подготовки

38.03.02 Менеджмент

Профиль

Квалификация **Бакалавр**

Форма обучения **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 180

в том числе:

аудиторные занятия 18

самостоятельная работа 158

часов на контроль 4

Формы контроля на курсах:
зачет с оценкой 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	8	8	8	8
Практические	10	10	10	10
В том числе инт.	6		6	
Итого ауд.	18	18	18	18
Контактная работа	18	18	18	18
Сам. работа	158	158	158	158
Часы на контроль	4	4	4	4
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.э.н., Зав. кафедрой, Измайлова А.С.

Рабочая программа

Мотивация трудовой деятельности

Разработана в соответствии с ОС ВО:

Самостоятельно устанавливаемый образовательный стандарт высшего образования Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования «Национальный исследовательский технологический университет «МИСИС» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (приказ от 02.12.2015 г. № № 602 о.в.)

Составлена на основании учебного плана:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, 38.03.02_20_Менеджмент_Пр2_заоч_2020.plz.xml, утвержденного Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" в составе соответствующей ОПОП ВО 21.05.2020, протокол № 10/зг

Утверждена в составе ОПОП ВО:

Направление 38.03.02 Менеджмент Профиль: Управление человеческими ресурсами, , утвержденной Ученым советом ФГАОУ ВО НИТУ "МИСиС" 21.05.2020, протокол № 10/зг

Рабочая программа одобрена на заседании

Кафедра гуманитарных и социально-экономических наук (Новотроицкий филиал)

Протокол от 15.03.2023 г., №09

Руководитель подразделения к.э.н., доцент Измайлова А.С.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ

1.1	Цель - формирование у обучающихся научных знаний и навыков по формированию и использованию системы мотивации и стимулирования труда персонала организации. Для достижения поставленной цели курса предусмотрено решение следующих задач:
1.2	• ознакомление обучающихся с основными понятиями и методиками мотивации и стимулирования труда;
1.3	• определение основных особенностей системы мотивации и стимулирования;
1.4	• изучение процесса и последовательности проведения мотивации и стимулирования труда;
1.5	• применение современных методов мотивации и стимулирования;
1.6	• рассмотрение основных результатов применения системы мотивации и стимулирования.

2. МЕСТО В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Блок ОП:		Б1.Б
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
2.1.1	Лидерство	
2.1.2	Организационная культура	
2.1.3	Психология личности	
2.1.4	Психология межличностных отношений	
2.1.5	Учебная практика по получению первичных профессиональных умений	
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
2.2.1	Государственная итоговая аттестация	
2.2.2	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.3	
2.2.3	Дисциплины по выбору Б1.В.ДВ.8	

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ФОРМИРУЕМЫМИ КОМПЕТЕНЦИЯМИ

УК-10.3: способность использовать практические навыки для решения задач и реализации проектов, в области, соответствующей профилю подготовки
Знать:
УК-10.3-31 1. Основные способы мотивации в рамках профиля подготовки
ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Знать:
ПК-1.1-31 1. Основные понятия дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» и основные методы системы мотивации и стимулирования
УК-10.3: способность использовать практические навыки для решения задач и реализации проектов, в области, соответствующей профилю подготовки
Уметь:
УК-10.3-У1 1. Использовать практические навыки для решения задач мотивации деятельности сотрудников
ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры
Уметь:
ПК-1.1-У1 1. Выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования, использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования
УК-10.3: способность использовать практические навыки для решения задач и реализации проектов, в области, соответствующей профилю подготовки
Владеть:
УК-10.3-В1 1. Методами положительного подкрепления труда сотрудников в рамках реализации проектов в области, соответствующей профилю подготовки

ПК-1.1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

Владеть:

ПК-1.1-В1 1. Основными приемами анализа систем трудовой мотивации и методами формирования и совершенствования систем мотивации персонала

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Формируемые индикаторы компетенций	Литература и эл. ресурсы	Примечание	КМ	Выполняемые работы
	Раздел 1. ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА							
1.1	Система трудовой мотивации персонала предприятия /Лек/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1
1.2	Управление мотивацией сотрудников организации /Пр/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э1 Э3 Э4 Э5			
1.3	Лучшие примеры мотивационных систем в России и за рубежом /Пр/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1
1.4	Самостоятельное изучение учебного материала в LMS Canvas: Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом /Ср/	4	40	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э2 Э4 Э5			Р1
1.5	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом /Лек/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1
1.6	Подбор литературы для выполнения контрольной работы /Ср/	4	11	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			
	Раздел 2. СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ							
2.1	Теории мотивации А. Маслоу, Ф.Герцберга и др. /Лек/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1
2.2	Теории мотивации А. Маслоу, Ф.Герцберга и др. /Пр/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1
2.3	Самостоятельное изучение учебного материала в LMS Canvas: Теории мотивации А. Маслоу, Ф.Герцберга и др. /Ср/	4	50	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			Р1

	Раздел 3. ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ							
3.1	Теория подкрепления мотивов, ожидания и др. /Лек/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			P1
3.2	Анализ состояния системы мотивации /Пр/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			P1
3.3	Совершенствование системы мотивации предприятия /Пр/	4	2	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			
3.4	Самостоятельное изучение учебного материала в LMS Canvas: Теория подкрепления мотивов, ожидания и др. /Ср/	4	33	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			P1
3.5	Выполнение контрольной работы /Ср/	4	10	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			
3.6	Подготовка к зачету /Ср/	4	10	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5			P1
3.7	Тестирование /Ср/	4	4	ПК-1.1-31 ПК-1.1-У1 ПК-1.1-В1 УК-10.3-31 УК-10.3-У1 УК-10.3-В1	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Э3 Э4 Э5		КМ1	

5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ МАТЕРИАЛОВ

5.1. Контрольные мероприятия (контрольная работа, тест, коллоквиум, экзамен и т.п), вопросы для самостоятельной подготовки

Код КМ	Контрольное мероприятие	Проверяемые индикаторы компетенций	Вопросы для подготовки
--------	-------------------------	------------------------------------	------------------------

КМ1	Тестирование	ПК-1.1-31;ПК-1.1-У1;ПК-1.1-В1;УК-10.3-31;УК-10.3-У1;УК-10.3-В1	<p>Вопросы для подготовки</p> <ol style="list-style-type: none"> 1)Сущность мотивации трудовой деятельности (далее МТД). 2)Потребности (типы, уровни удовлетворения). 3)Мотивы трудовой деятельности (далее ТД), мотивированность. 4)Принципы МТД. 5)Классификация потребностей. 6)Взаимосвязь потребностей, мотивирование. 7)Использование знаний и денежного фактора в мотивации. 8)Определение потребностей служащих. 9)Методы выявления потребностей персонала. 10)Стимулирование труда. 11)Виды материального и не материального стимулирования. 12)Мотивационный процесс. 13)Стадии мотивации ТД. 14)Понятие и значение корпоративной культуры. 15)Деловое кредо компании. 16)Этапы формирования корпоративной культуры. 17)Особенности самореализации руководителя . 18)Система мотивации ТД. 19)Процесс разработки системы мотивации ТД. 20)Критерии эффективности системы и достаточности организационно-методического обеспечения систем мотивации труда на предприятии. 21)Ключевые показатели эффективности. 22)Система сбалансированных показателей. 23)Подходы к изучению проблемы мотивации трудовой деятельности. 24)Механизм мотивирования действий. 25)Теория А. Маслоу. 26)Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. 27)Теория трех факторов (ERG) К. Альдерфера. 28)Двухфакторная теория Ф. Герцберга. 29)Теория подкрепления мотивов. 30)Типы подкрепления мотивов. 31)Изменение поведения посредством подкрепления. 32)Теория ожидания. 33)Теория справедливости (равенства) С. Адамса. 34)Теория постановки целей Э. Локе. 35)Модификация поведения. 36)Теория партиципативного управления. 37)Когнитивные теории мотивации. 38)Мотивационный механизм. 39)Причины ослабления мотивации. 40)Методы мотивации. 41)Организация труда. 42)Социальное партнерство. 43)Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. 44)Определение мотивационной среды компании. 45)Система мотивации Ренсиса Лайкерта. 46)Модель индивидуальных вознаграждений . 47)Современные системы оплаты труда. 48)Программы материального стимулирования. 49)Система Скэнлона. 50)Система Раккера.
5.2. Перечень работ, выполняемых по дисциплине (Курсовая работа, Курсовой проект, РГР, Реферат, ЛР, ПР и т.п.)			
Код работы	Название работы	Проверяемые индикаторы компетенций	Содержание работы

P1	Контрольная работа	ПК-1.1-31;ПК-1.1-У1;ПК-1.1-В1;УК-10.3-31;УК-10.3-У1;УК-10.3-В1	<p>Темы контрольных работ:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом. 2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности. 3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах. 4. Классификация мотивов и стимулов. 5. Механизм трудовой мотивации. 6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности. 7. Функции мотивации трудовой деятельности. 8. Сущности и социальная природа заработной платы. 9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда. 10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе. 11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета. 12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые. 13. Премияльные системы оплаты труда. 14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения. 15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда. 16. Социальная эффективность стимулирования труда работников. 17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников. 18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда. 19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда. 20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы. 21. Концепция «качества трудовой жизни». 22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом. 23. Методики оценки сложности работ. 24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях. 25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе. 26. Основные направления реформы оплаты труда в России. 27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда. 28. Внеэкономические стимулы и мотивы. 29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией. 30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности. <p>Контрольная работа выполняется в виде реферата. Обучающийся выбирает тему в соответствии с последней цифрой номера зачетной книжки. Так, например, если номер зачетной книжки заканчивается цифрой "7", то номер контрольной работы может быть 7, 17 или 27. В структуре контрольной работы должны быть такие элементы, как: титульный лист, содержание, введение, основная часть, заключение и список использованных источников (5 - печатные источники и 5 - источники из электронных библиотек Библиоклуб. ру и Электронная библиотека "МИСиС"). Объем работы должен составлять в среднем - 18-20 страниц (или 25 - 40 тыс. печатных знаков) формата А4, набранных на компьютере на одной (лицевой) стороне. Шрифт Times New Roman, интервал полуторный, выравнивание текста по ширине страницы, поля - по 20 мм сверху, снизу, слева и 10 мм – справа. В тексте обязательным является наличие ссылок на литературные источники в квадратных скобках (например [5; 46], где 5 - номер источника из списка литературы, а 46 - страница из источника).</p>
----	--------------------	--	---

5.3. Оценочные материалы, используемые для экзамена (описание билетов, тестов и т.п.)

Экзамен по дисциплине не предусмотрен

Образец заданий для тестирования в электронном курсе. Тест содержит в себе 20 заданий. На решение отводится 25 минут. Разрешено две попытки. Зачитывается наилучший результат.

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
в) во время адаптации в коллективе;
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
д) после признания важности труда.
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
- а) стремится к проявлению самостоятельности;
б) обладает творческим мышлением;
в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
г) не любит работать и старается избежать ответственности;
д) ответы а) и б).
3. Для увеличения эффективности труда необходимо:
- а) четко формулировать цель работы;
б) давать общее представление о необходимых результатах;
в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
г) своевременно стимулировать работников;
д) все вместе.
4. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
- а) за достижение плановых показателей;
б) за перевыполнение плана;
в) за выдающиеся заслуги;
г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
д) ответы а) и в).
5. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
- а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.
6. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?
- а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.
7. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
- а) интересная работа;
б) продвижение по службе;
в) уровень заработной платы;
г) стаж работы;
д) условия труда.
1. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)
- а) автономность;
б) повторяемость;
в) разнообразие требуемых навыков;
г) простота требуемых знаний;
д) монотонность работы;
е) конвейерная зависимость
2. Сила мотива определяется:
- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
б) направленностью потребности;
в) степенью уверенности в собственных силах;
г) характером человека;
д) степенью изменчивости потребностей.
3. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
- а) возможностям организации;
б) ценности сотрудника;
в) ожиданиям сотрудника;
г) среднеотраслевому уровню;
д) вознаграждению за предыдущую работу.
4. Должностная инструкция на предприятии разрабатывается с целью:
- а) определение определенных квалификационных требований, обязанностей, прав и ответственности персонала предприятия;
б) найма рабочих на предприятие;
в) отбора персонала для занимания определенной должности;
г) согласно действующему законодательству;

- д) достижения стратегических целей предприятия.
5. Отношение прироста производительности труда к приросту средней заработной платы - это:
- а) уровень текучести кадров;
 - б) рентабельность производства;
 - в) фонд оплаты труда;
 - г) уровень трудовой дисциплины;
 - д) отношение темпов увеличения производительности труда к заработной плате.
6. Модель "Z" содержит в себе основные идеи американского и японского менеджмента и большинством специалистов расценивается как идеальная. В ней сочетаются система индивидуальных ценностей и групповые формы взаимодействия. Какая из перечисленных идей характерна для американского менеджмента:
- а) долгосрочная работа на предприятии;
 - б) принятие стратегических и управленческих решений, основанных на принципе консенсуса;
 - в) индивидуальная ответственность;
 - г) медленное должностное продвижение, что позволяет точно оценить способности сотрудников;
 - д) повышенное внимание к личности работника, его семейным и бытовым заботам.
7. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:
- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
 - б) установить двухстороннее общение;
 - в) избегать чрезмерного контроля;
 - г) установить жесткие, но достижимые стандарты;
 - д) вознаграждать за достижение стандарта.
1. Человеческий капитал - это:
- а) форма инвестирования в человека, т. е. затраты на общее и специальное образование, накопление суммы здоровья от рождения и через систему воспитания до работоспособного возраста, а также на экономически значимую мобильность.
 - б) вкладывание средств в средства производства;
 - в) нематериальные активы предприятия.
 - г) материальные активы предприятия;
 - д) это совокупность форм и методов работы администрации, обеспечивающих эффективный результат.
2. Профессиограмма - это:
- а) перечень прав и обязанностей работников;
 - б) описание общетрудовых и специальных умений каждого работника на предприятии;
 - в) это описание особенностей определенной профессии, раскрывающее содержание профессионального труда, а также требования, предъявляемые к человеку.
 - г) перечень профессий, которыми может овладеть работник в пределах его компетенции;
 - д) перечень всех профессий.
3. Существует четыре основных типа поведения человека, формирование которых происходит на основе отношения людей к нормам поведения и ценностям предприятия. Для какого типа поведения характерна высокая надежность:
- а) преданный и дисциплинированный (полностью принимает ценности и нормы поведения, его действия не вступают в противоречие с интересами организации);
 - б) "оригинал" (приемлет ценности предприятия, но не приемлет существующие на нем нормы поведения, порождает много трудностей во взаимоотношениях с коллегами и руководством);
 - в) "приспособленец" (не приемлет ценностей предприятия, старается вести себя, полностью следуя нормам и формам поведения, принятым на предприятии);
 - г) "бунтарь" (не приемлет ни норм поведения, ни ценностей предприятия, все время входит в противоречие с окружением и создает конфликтные ситуации).
4. Основным социально-психологическим фактором, влияющим на эффективность деятельности группы, является:
- а) содержание (выполняемое группой специфическое, самостоятельное задание);
 - б) структура (порядок организации группы — распределение ролей его участников);
 - в) культура (разработанные группой основные допущения относительно способов восприятия мыслей и чувств во время выполнения задания);
 - г) процесс (способ взаимодействия работников при выполнении определенной задачи, например, процедура принятия решения в группе).
5. Приведите пример недостаточного использования методов стимулирования. К чему это может привести?
6. Две группы методов материальной мотивации: прямые и непрямые. Перечислите их и приведите на каждый пример. Аргументируйте свой ответ.
7. Выберите способы нематериальной мотивации:
- а) похвала руководителя
 - б) карьерный рост
 - в) хорошая атмосфера в коллективе
 - г) обучение за счет фирмы
 - д) система поощрений.
1. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?
- а) К.Мадсен;
 - б) А.Маслоу;
 - в) Ф.Герцберг;
 - г) К.Альфред;

- д) В.Врум.
2. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?
- а) классические, прогрессивные;
 - б) социальные, экономические;
 - в) содержательные, процессуальные;
 - г) теоретические, эмпирические;
 - д) научные, практические.
3. Основными формами оплаты труда являются:
- а) повременная и сдельная;
 - б) заработная плата и прибыль;
 - в) тарификация и индексация;
 - г) фиксированная и плавающая;
 - д) окладная и тарифная.
4. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:
- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
 - б) ориентация работников на достижения;
 - в) благоприятные отношения с руководителем;
 - г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
 - д) удовлетворение физиологических потребностей.
5. Под термином "мотивация" понимают:
- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
 - б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
 - в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
 - г) реакция человека на любые психологические воздействия;
 - д) смысл трудовой деятельности.
6. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:
- а) теория «Х»;
 - б) теория «Y»;
 - в) теория «Z»;
 - г) теория ожиданий;
 - д) теория справедливости
7. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:
- а) содержательными;
 - б) процессуальными;
 - в) системными;
 - г) организационными;
 - д) описательными.
1. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.
- а) уменьшают удовлетворенность работой;
 - б) увеличивают неудовлетворенность работой;
 - в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
 - г) мотивируют работника;
 - д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.
2. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
- а) цикл работы слишком длинный;
 - б) в работе постоянно происходят изменения;
 - в) процесс производства не контролируется человеком;
 - г) работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями;
 - д) работу сложно измерить, и она не увязана с конкретными исполнителями.
3. Средний уровень зарплаты одного работника рассчитывается:
- а) как отношение качественной продукции к общему объему товарной продукции;
 - б) как отношение прибыли к себестоимости произведенной продукции;
 - в) как отношение себестоимости к стоимости товарной продукции;
 - г) как отношение объема произведенной продукции к общей численности работников;
 - д) как отношение общего фонда оплаты труда к общей численности персонала.
4. Расчетный показатель, учитывающий логическое мышление, способность добиваться поставленной цели, объективность самооценки, умение формулировать обоснованные суждения:
- а) коэффициент интеллектуального развития (IQ);
 - б) коэффициент тарифной сетки;
 - в) производительность труда;
 - г) годовая заработная плата;
 - д) величина человеческого капитала.
5. Отношением числа уволенных работников к общей численности персонала рассчитывается:
- а) уровень трудовой дисциплины;
 - б) надежность работы персонала;
 - в) текучесть кадров;
 - г) социально-психологический климат в коллективе;

- д) коэффициент трудового вклада.
6. Является ли зарплата эффективным способом мотивации персонала в организации? Аргументируйте свой ответ.
7. Как Вы думаете, что положительно влияет на работоспособность сотрудников – оказание взаимопомощи или внедрение конкуренции? Аргументируйте свой ответ. Приведите примеры.
1. Комплексная оценка работы - это:
- а) оценка профессиональных знаний и умений с помощью контрольных вопросов;
 - б) определение совокупности оценочных показателей качества, сложности и эффективности работы и сравнение с предыдущими периодами с помощью весовых коэффициентов;
 - в) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью контрольных вопросов;
 - г) определение профессиональных знаний и привычек с помощью специальных тестов с их дальнейшей расшифровкой.
- д) оценка профессиональных знаний, привычек и уровня интеллекта с помощью социологических опросов.
2. Определение квалификации специалиста, уровня знаний либо отзыв о его способностях, деловых и иных качествах:
- а) аттестация;
 - б) дискриминация;
 - в) авторизация;
 - г) должностная инструкция;
 - д) апробация.
3. Навыки, необходимые для того, чтобы правильно понимать других людей и эффективно взаимодействовать с ними:
- а) семантические;
 - б) коммуникативные;
 - в) невербальные;
 - г) вербальные;
 - д) профессиональные.
4. Среди качественных показателей эффективности системы управления выделите количественный показатель:
- а) уровень квалификации работников аппарата управления;
 - б) обоснованность и своевременность принятия решений управленческим персоналом;
 - в) уровень использования научных методов, организационной и вычислительной техники;
 - г) уровень организационной культуры;
 - д) величина затрат на содержание управленческого аппарата в общем фонде заработной платы персонала.
5. Существуют причины, по которым сотрудники не хотят работать. Перечислите их, приведите примеры. Аргументируйте свой ответ.
6. Перечислите нестандартные способы повышения мотивации сотрудников. Дайте краткую характеристику и приведите примеры.
7. Можно ли мотивировать удаленного сотрудника? Приведите примеры такой мотивации. Аргументируйте свой ответ.

5.4. Методика оценки освоения дисциплины (модуля, практики. НИР)

Критерии выставления зачета с оценкой:

Отметка "удовлетворительно" выставляется обучающемуся, если контрольная работа выполнена своевременно и в полном объеме. По результатам выполненных заданий по разделам дисциплины процент верных ответов от 60 до 75.

Отметка "хорошо" выставляется обучающемуся, если контрольная работа выполнена своевременно и в полном объеме. По результатам выполненных заданий по разделам дисциплины процент верных ответов от 75 до 90.

Отметка "отлично" выставляется обучающемуся, если контрольная работа выполнена своевременно и в полном объеме. По результатам выполненных заданий по разделам дисциплины процент верных ответов более 90.

Отметка "неудовлетворительно" выставляется обучающемуся, если контрольная работа выполнена не своевременно и / или не в полном объеме, и / или по результатам выполненных заданий по разделам дисциплины процент верных ответов менее 60.

Критерии оценки выполнения контрольной работы:

Подготовленная и оформленная в соответствии с требованиями контрольная работа оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);
- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);
- личные заслуги автора (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);
- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)
- культура оформления материалов работы (соответствие всем стандартным требованиям);
- знания и умения на уровне требований данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;
- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, способность к обобщению);
- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности исследования, спорность или однозначность выводов);
- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа оценивается по системе зачтено/не зачтено, о чем делается соответствующая запись.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л1.1	А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, О.С. Звягинцева	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие		Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=484917
Л1.2	Кибанов А.Я.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник		ИНФРА-М, 2015,
Л1.3	Под ред. В.П. Пугачева	Мотивация трудовой деятельности: учебн. пособие		ИНФРА-М, 2014,

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л2.1	А.Р. Алавердов	Управление человеческими ресурсами организации: Учебник		М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012,
Л2.2	А.П. Егоршин	Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие		М.: ИНФРА-М, 2011,

	Авторы, составители	Заглавие	Библиотека	Издательство, год, эл. адрес
Л2.3	И.В.Мишурова, Е.А.Панфилова	Корпоративное управление: Учебное пособие		М.: Дашков и К, 2010,
Л2.4	Мишурова И.В.	Управление мотивацией персонала		Издательский дом «МарТ», 2010,
Л2.5	И.В. Митрофанова, И.В. Корсакова, Л.В. Объедкова	Актуализация подходов к мотивации и стимулированию труда в современных условиях: Монография		М; Берлин: Директ-Медиа, 2019, http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=564289

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Э1	Центральный банк Российской Федерации	www.cbr.ru
Э2	Федеральная налоговая служба	www.nalog.ru
Э3	Эксперт. Деловой еженедельник	www.expert.ru
Э4	Российская научная электронная библиотека	www.elibrary.ru
Э5	КиберЛенинка	www.cyberleninka.ru

6.3 Перечень программного обеспечения

П.1	WinPro 10 RUSUpgrdOLVNLEachAcdmcAP
П.2	Антивирус Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-Расширенный Rus Edition 150 -249 Node 1y EDU RNW Lic.
П.3	Microsoft Office Professional Plus 2013 Russian OLP NL AcademicEdition;
П.4	"ГАРАНТ аэро" (Клиент)
П.5	Microsoft Office 365 ProPlusEdu ShrdSvr ALNG SubsVL MVL PerUsr STUUseBnft
П.6	Microsoft Teams
П.7	Браузер Yandex

6.4. Перечень информационных справочных систем и профессиональных баз данных

И.1	1.Информационно-правовая система Гарант;
И.2	2.Справочная правовая система КонсультантПлюс;
И.3	3.Видеопортал UniverTV.ru

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

Ауд.	Назначение	Оснащение
136	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий	Комплект учебной мебели на 24 места для обучающихся, доска аудиторная меловая, ноутбук, интерактивная жк-панель, веб камера, стойка мобильная, 2 шт., телевизор LED, штатив напольный. лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web, windows 10, андроид.
136	Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий	Комплект учебной мебели на 24 места для обучающихся, доска аудиторная меловая, ноутбук, интерактивная жк-панель, веб камера, стойка мобильная, 2 шт., телевизор LED, штатив напольный. лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web, windows 10, андроид.
148	Коворкинг Учебная аудитория для занятий лекционного типа, практических занятий Кабинет курсового и дипломного проектирования, самостоятельной работы обучающихся	Комплект учебной мебели на 90 мест для обучающихся, доска аудиторная меловая, ноутбук для преподавателя с подключением к интернету, два мультимедийных проектора, микшерный пульт, стулья "Визитор"+столик (30 шт.), стулья ИЗО (60 шт.), кресло "Соло" (9 шт.), трибуна для конференции, веб камера Logitech, колонки, лицензионные программы MS Office, MS Teams, антивирус Dr.Web.

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Освоение дисциплины предполагает как проведение традиционных аудиторных занятий, так и работу в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС), в электронном курсе по дисциплине. Электронный курс позволяет использовать специальный контент и элементы электронного обучения и дистанционных образовательных технологий. Используется преимущественно для асинхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет».

Чтобы эффективно использовать возможности электронного курса, а соответственно и успешно освоить дисциплину,

нужно:

- 1) зарегистрироваться на курс;
- 2) ознакомиться с содержанием курса, вопросами для самостоятельной подготовки, условиями допуска к аттестации, формой промежуточной аттестации (зачет/экзамен), критериями оценивания и др.;
- 3) изучать учебные материалы, размещенные преподавателем. В т.ч. пользоваться литературой, рекомендованной преподавателем, переходя по ссылкам;
- 4) пользоваться библиотекой, в т.ч. для выполнения письменных работ (контрольные, домашние работы, курсовые работы/проекты);
- 5) ознакомиться с заданием к письменной работе, сроками сдачи, критериями оценки. В установленные сроки выполнить работу(ы), подгрузить файл работы для проверки. Рекомендуется называть файл работы следующим образом (название предмета (сокращенно), группа, ФИО, дата актуализации (при повторном размещении)). Например, Мотивация трудовой деятельности_Иванов_И.И._БМТ-19_20.04.2023. Если работа содержит рисунки, формулы, то с целью сохранения форматирования ее нужно подгружать в pdf формате.

Работа, размещаемая в электронном курсе для проверки, должна:

- содержать все структурные элементы: титульный лист, введение, основную часть, заключение, список источников, приложения (при необходимости);
- быть оформлена в соответствии с требованиями.

Преподаватель в течение установленного срока (не более десяти дней) проверяет работу и размещает в комментариях к заданию рецензию. В ней он указывает как положительные стороны работы, так замечания. При наличии в рецензии замечаний и рекомендаций, нужно внести поправки в работу, отправить ее заново для повторной проверки. При этом важно следить за сроками, в течение которых должно быть выполнено задание. При нарушении сроков, указанных преподавателем, возможность направить работу остается, но система выводит сообщение о нарушении сроков. По окончании семестра загрузить работу не получится;

- 6) пройти тестовые задания, освоив рекомендуемые учебные материалы
- 7) отслеживать свою успеваемость;
- 8) читать объявления, размещаемые преподавателем, давать обратную связь;
- 9) создавать обсуждения и участвовать в них (обсуждаются общие моменты, вызывающие вопросы у большинства группы);
- 10) проявлять регулярную активность на курсе.

Преимущественно для синхронного взаимодействия между участниками образовательного процесса посредством сети «Интернет» используется Microsoft Teams (MS Teams). Чтобы полноценно использовать его возможности нужно установить приложение MS Teams на персональный компьютер и телефон. Старостам нужно создать группу в MS Teams.

Участие в группе позволяет:

- слушать лекции;
- работать на практических занятиях;
- быть на связи с преподавателем, задавая ему вопросы или отвечая на его вопросы в общем чате группы в рабочее время с 9.00 до 17.00;
- осуществлять совместную работу над документами (вкладка «Файлы»).

При проведении занятий в дистанционном синхронном формате нужно всегда работать с включенной камерой.

Исключение – если преподаватель попросит отключить камеры и микрофоны в связи с большими помехами. На аватарках должны быть исключительно деловые фото.

При проведении лекционно-практических занятий ведется запись. Это дает возможность просмотра занятия в случае невозможности присутствия на нем или при необходимости вновь обратиться к материалу и заново его просмотреть.