ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ФГБОУ ВО ИрГУПС)

Забайкальский институт железнодорожного транспорта -
филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения» (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от «31» мая 2019 г. № 378-1

Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки – Управление персоналом организации
Программа подготовки – прикладной бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – заочная
Нормативный срок обучения – 5 лет
Кафедра – разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 4
Часов по учебному плану – 144

Формы промежуточной аттестации на курсе:
экзамен 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4	**Итого**
Вид занятий	Часов по учебному плану	**Часов по учебному плану**
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	**16**	**16**
– лекции	8	8
– практические (семинарские)	8	8
Самостоятельная работа	**110**	**110**
Экзамен	**18**	**18**
Итого	**144**	**144**

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу
Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 г. № 1461.

Программу составил:
к.г.-м.н., доцент В.А. Любина

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры «Управление процессами перевозок».
Протокол от «15» мая 2019 г. № 11

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент М.И. Коновалова

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цель освоения дисциплины	
1	формирование теоретической и практической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовкой к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	изучение принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала
2	раскрытие особенностей применения основных подходов анализа и оценки принципов формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) в трудовой деятельности
3	выработка практических навыков в области формирования системы мотивации и стимулирования персонала, контроля и установления взаимосвязи между дисциплинарными взысканиями и выполненной работой
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины	
Профессионально-трудовое направление воспитательной работы	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда. Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач: – формирование сознательного отношения к выбранной профессии; – воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность; – формирование психологии профессионала; – формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения; – формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Дисциплина Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока 1. Дисциплина изучается на начальном этапе формирования компетенции
2.2 Дисциплины, для которых прохождение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.12 «Расчеты социальных льгот и компенсаций»
2	Б1.В.20 «Экономика управления персоналом»
3	Б3.Б.01 «Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты»

3 ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике;	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	принципы и основы формирования системы мотивации персонала и содержание дисциплинарных взысканий
Уметь	проводить анализ принципов и основ формирования системы мотивации персонала и устанавливать взаимосвязи между дисциплинарными взысканиями выполненной работой
Владеть	навыками анализа формирования системы мотивации персонала, контроля и установления взаимосвязей между дисциплинарными взысканиями и выполненной работой
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и особенности дисциплинарных взысканий
Уметь	проводить анализ, контроль и оценку последствий применяемых принципов и основ формирования системы мотивации персонала и поведения персонала
Владеть	навыками анализа и оценки последствий применяемых принципов системы мотивации

	персонала и навыками разработки дисциплинарных взысканий
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	основные подходы анализа и оценки принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и условия эффективной реализации дисциплинарных взысканий
Уметь	анализировать, контролировать и оценивать риски применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Владеть	навыками оценки рисков применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), а также навыками разработки плана реализации дисциплинарных взысканий

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)
2	порядок применения дисциплинарных взысканий;
3	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации
Уметь	
1	проводить анализ принципов и основ формирования системы мотивации персонала и устанавливать взаимосвязи между дисциплинарными взысканиями и выполненной работой
2	проводить анализ, контроль и оценку последствий применяемых принципов и основ формирования системы мотивации персонала и поведения персонала
3	анализировать, контролировать и оценивать риски применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала
Владеть	
1	навыками анализа основ формирования системы мотивации персонала, контроля и установления взаимосвязи между дисциплинарными взысканиями и выполненной работой
2	навыками анализа и оценки последствий применяемых принципов системы мотивации персонала и навыками разработки дисциплинарных взысканий
3	навыками оценки рисков применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), а также навыками разработки плана реализации дисциплинарных взысканий

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетен-ции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	**Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**				
1.1	Тема 1. Сущность и содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности 1.1 Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности. 1.2 Классификация мотивов и стимулов. 1.3 Сравнительный анализ стимулов и мотивов. 1.4 Историческое изучение понятия мотивации /Лек./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1
1.2	Тема 1.1 (1) Сущность, основные понятия и определения мотивации и стимулирования труда. Решение кейс-задач, дискуссия по докладам. /Пр./	4	2	ПК-8	Л.1.4, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1, 6.3.3.2
1.3	Тема 1.1 Сущность и содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1

1.4	Тема 1.1 Сущность и содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
1.5	Тема 2.1 Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
1.6	Тема 2.2 Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
2	**Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом**				
2.1	Тема 3.1 Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности. Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к деловой игре, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
2.2	Тема 3.2 Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, решение кейс-задач, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
2.3	Тема 4. Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности, в том числе на предприятиях железнодорожного транспорта 4.1 Сущность мотивационного механизма и технология его создания. 4.2 Методы и цели мотивации. 4.3 Механизм функционирования трудовой мотивации, его основные компоненты. 4.4 Ресурсы мотивации. /Лек./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1, 6.3.3.1
2.4	Тема 4.1 (7). Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка докладов /Пр./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.4, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1
2.5	Тема 4.1 Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка докладов /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
2.6	Тема 4.2. Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к деловой игре, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
3	**Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности**				
3.1	Тема 5.1 Основные направления мотивации и стимулирования персонала Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка докладов /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1

3.2	Тема 5.2 Основные направления мотивации и стимулирования персонала Подготовка индивидуального творческого задания, разработка проекта /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
3.3	Тема 6. Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала 6.1 Система мотивации и стимулирования как составляющая часть системы трудовой деятельности. 6.2 Сущность и содержание экономического и внеэкономического стимулирования 6.3 Формы и методы денежного стимулирования персонала. 6.4 Системы мотивации и оплаты труда 6.5 Формы и методы неденежного стимулирования персонала. /Лек./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1
3.4	Тема 6.1 (11) Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала, в том числе на предприятиях отрасли Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка докладов, / Пр./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.4, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1
3.5	Тема 6.1 Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам /Ср./	4	6	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
3.6	Тема 6.2 Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала Подготовка индивидуального творческого задания, подготовка к докладам. /Ср/	4	6	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
3.7	Тема 7.1 Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка к разработке проекта, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
3.8	Тема 7.2 Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Подготовка к разработке проекта, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
4	**Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности**				
4.1	Тема 8.1 Роль организации и организационной культуры в мотивационном процессе Подготовка к разработке проекта, подготовка к докладам /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
4.2	Тема 8.2 Роль организации и организационной культуры в мотивационном процессе Подготовка к разработке проекта, подготовка к докладам. /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
4.3	Тема 9. Организация управления мотивацией	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.3,

	и стимулированием трудовой деятельности 9.1 Субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления мотивацией. 9.2 Практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. 9.3 Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 9.4 Порядок подготовки и проведения оценки. Формы обобщения результатов. 9.5 Дисциплинарное взыскание: основания и порядок применения /Лек./				Л.1.4, Л.1.5, Л.2.1, 6.3.3.1
4.4	Тема 9.1 (17) Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Решение кейс-задач, подготовка к докладам /Пр./	4	2	ПК-8	Л.1.2, Л.1.4, Л.2.2, Л.2.3, Л.3.1
4.5	Тема 9.1 Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности Подготовка к решению кейс-задач, подготовка к докладам. /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2 Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3, 6.3.3.1
4.6	Тема 9.2Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности Подготовка к решению кейс-задач, подготовка к докладам, выполнение реферата. /Ср./	4	5	ПК-8	Л.4.2, Э.1, Э.2, Э.3 6.3.3.1
	Выполнение контрольной работы /Ср./	4	18	ПК-8	Л.4.1, Э.1 – Э.5
	Форма промежуточной аттестации - экзамен	4	18	ПК-8	Л.1.2, Л.1.3, Л.1.4, Л.2.1, Л.2.2, Э.1 – Э.5, 6.3.3.1, 6.3.3.2

5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1 Учебная литература

6.1.1 Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.1.1	Под ред. Кибанова А.Я.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник [Электронный ресурс]: http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=472457 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015	100% онлайн
Л.1.2	Под ред. Миневой О.К.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник	Москва: ИНФРА-М,	100% онлайн

		https://znanium.com/catalog/product/981560 (дата обращения: 18.05.2023)	2020	
Л.1.3	Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник	Москва: Юрайт, 2016	49
Л.1.4	Шаховой В.А., Шапиро С.А.	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва, Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% онлайн
6.1.2 Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.2.1	Егоршин А.П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие	Москва: ИНФРА - М, 2016	25
Л.2.2	Егоршин А.П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://znanium.com/catalog/product/990423 (дата обращения: 18.05.2023)	Москва: ИНФРА-М, 2019	100% онлайн
Л.2.3	Шапиро С.А	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие [Электронный ресурс]: https://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272158(дата обращения: 18.05.2023)	Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015	100% онлайн
6.1.3 Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.3.1	Любина В.А., Михайлова Н.С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Методическое пособие для практических (семинарских) занятий [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=20507.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2016/Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л.4.1	Любина В.А., Михайлова Н.С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Методические указания и задания для самостоятельной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=20486.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2016/Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
Л.4.2	Любина В.А., Михайлова Н.С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Методические указания и задания для выполнения контрольной работы [Электронный ресурс]: https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=21868.pdf (дата обращения: 18.05.2023)	Чита: ЗабИЖТ, 2017/Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	АСУ Библиотека ЗабИЖТ http://zabizht.ru			

Э.2	Мотивация. Сайт по мотивации. Мотиваторы http://motivationals.ru/
Э.3	Сайт о кадрах и мотивации http://z-motiv.ru/
Э.4	ЭБС «Издательство «Знаниум» https://znanium.com
Э.5	ЭБС "Университетская библиотека Online" http://biblioclub.ru/
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем	
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. № 64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 29/32А-08
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения	
6.3.2.1	Не предусмотрен
6.3.3 Перечень информационных справочных систем	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
6.3.3.2	Маслова, В.М. Управление персоналом: толковый словарь. [Электронный ресурс] – Электрон. дан. – М.: Дашков и К, 2014. – 120 с. – Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/50254 (дата обращения: 01.06.2021)
6.4. Правовые и нормативные документы	
6.4.1	Не предусмотрены

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1	Учебный и лабораторный корпуса ЗабИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 672040, Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 315 для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной), интерактивная система), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ.ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: - читальный зал; - 3.24, 4.15.
4	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Мотивация и стимулирование персонала позволяют воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации. Успешное освоение курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятие и указания на самостоятельную работу.

	В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которые выносить пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений, задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций
Практическое (семинарское) занятие	Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу. Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. Контроль текущей успеваемости обучающихся осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям: – посещаемость практических занятий; – эффективность работы обучающегося в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа обучающихся является важнейшей составной частью учебного процесса. Она представляет собой осознанную познавательную деятельность обучающихся, направленную на решение задач, определенных преподавателем. Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определённому типу мышления, формирование определённых установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и экзамену рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. В ходе самостоятельной работы обучающийся решает следующие задачи: - самостоятельно применяет в процессе самообразования учебно-методический комплекс, созданный профессорско-преподавательским составом института в помощь обучающемуся; - изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях; - осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи; - самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин; - самостоятельно планирует процесс освоения материала в сроки, предусмотренные графиком учебно-экзаменационных сессий на очередной учебный год; - совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию; - развивает навыки научно-исследовательской работы. Самостоятельная работа обучающегося включает все ее виды, выполняемые в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и рабочим учебным планом.

	Усиление роли самостоятельной работы обучающихся означает развитие умения учиться, формирование у обучающегося способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется: 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и творческих задач. Активная самостоятельная работа обучающихся возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Обучающемуся предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у обучающихся самостоятельности и инициативы
Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет	

Лист регистрации дополнений и изменений рабочей программы дисциплины

№ п/п	Часть текста, подлежавшего изменению в документе			Общее количество страниц		Основание для внесения изменения, № документа	Дата
	№ раздела	№ пункта	№ подпункта	до внесения изменений	после внесения изменений		
1	6	6.1	6.1.1	12	12	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
2	6	6.1	6.1.2	12	12	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
3	6	6.3	6.3.3	12	12	Приказ ректора от 08.05.2020 № 267-1	08.05.2020
4	1	1.3		12	12	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
5	6	6.1	6.1.1	12	12	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
6	6	6.1	6.1.2	12	12	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
7	6	6.3	6.3.3	12	12	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
8	7			12	12	Приказ ректора от 07.06.2021 № 79	07.06.2021
9	1	1.3		12	12	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
10	6	6.1	6.1.1	12	12	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
11	6	6.1	6.1.2	12	12	Приказ ректора от 17.06.2022 № 77	17.06.2022
12	6	6.1	6.1.1	12	12	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023
13	6	6.1	6.1.2	12	12	Приказ ректора от 02.06.2023 № 425-1	02.06.2023

Приложение 1 к рабочей программе дисциплины
Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
(заочная форма)

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» участвует в формировании компетенци:

ПК–8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенции ПК-8 при освоении образовательной программы

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	4	1
		Б1.В.19 Оплата труда персонала	4	1
		Б1.В.12 Расчёт социальных льгот и компенсаций	5	2
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	5	2
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	5	2

Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-8 планируемым результатам обучения

Код компе-тенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	Раздел 1 Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Раздел 2 Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом. Раздел 3 Стимулирование трудовой деятельности. Раздел 4 Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Минимальный уровень	Знать принципы и основы формирования системы мотивации персонала и содержание дисциплинарных взысканий
				Уметь проводить анализ принципов и основ формирования системы мотивации персонала и устанавливать взаимосвязи между дисциплинарными взысканиями выполненной работой
				Владеть навыками анализа формирования системы мотивации персонала, контроля и установления взаимосвязей между дисциплинарными взысканиями и выполненной работой

			Базовый уровень	Знать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и особенности дисциплинарных взысканий
				Уметь проводить анализ, контроль и оценку последствий применяемых принципов и основ формирования системы мотивации персонала и поведения персонала
				Владеть навыками анализа и оценки последствий применяемых принципов системы мотивации персонала и навыками разработки дисциплинарных взысканий
			Высокий уровень	Знать основные подходы анализа и оценки принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) и условия эффективной реализации дисциплинарных взысканий
				Уметь анализировать, контролировать и оценивать риски применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала
				Владеть навыками оценки рисков применяемых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), а также навыками разработки плана реализации дисциплинарных взысканий.

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Курс	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 курс					
1	2	3	4	5	6
1	4	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Кейс-задачи, (письменно/устно),
2	4	Текущий контроль	Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и	ПК-8	Индивидуальное творческое задание

			функции управления персоналом		(письменно/устно), дискуссия (устно)
3	4	Текущий контроль	Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности	ПК-8	Проект, (письменно/устно), индивидуальное творческое задание, (письменно/устно)
4	4	Текущий контроль	Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Индивидуальное творческое задание (письменно/устно)
5	4	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления процессом. Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности. Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Контрольная работа (письменно)
6	4	Форма промежуточной аттестации – экзамен	Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления процессом. Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности. Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	Собеседование (устно), тестирование (компьютерные технологии)

2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения используется четырехбальная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и/или двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств сформированности компетенций представлен в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Индивидуальное творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы индивидуальных творческих заданий
2	Дискуссия	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем круглого стола
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
4	Проект	Конечный продукт, получаемый в результате планирования и выполнения комплекса учебных и исследовательских заданий. Позволяет оценить умения обучающихся самостоятельно конструировать свои знания в процессе решения практических задач и проблем, ориентироваться в информационном пространстве и уровень сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки компетенций (в рамках дисциплины) и компетенций в целом	Темы групповых и/или индивидуальных проектов
5	Тест	Система тестовых заданий специфической формы, позволяющая эффективно измерить уровень знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся. Тесты формируются из банка тестовых заданий по дисциплине. Тестирование может быть использовано в качестве текущего контроля обучающихся (по окончании изучения раздела дисциплины, защиты лабораторной работы и т.д.), промежуточной аттестации или допуска к ней (по окончанию изучения дисциплины), или в течение года по завершению изучения дисциплины (контроль/проверка остаточных знаний). Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Банк тестовых заданий (БТЗ)
6	Контрольная работа	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме или разделу. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Методические указания по выполнению контрольной работы по вариантам
Промежуточная аттестация			
7	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине.	Комплект теоретических вопросов к экзамену по

		Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся	разделам и практических заданий

Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (на 4 курсе), а также шкала для оценивания уровня освоения компетенций

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«отлично»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
«хорошо»	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
«удовлетворительно»	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«неудовлетворительно»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

Индивидуальное творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся правильно выполнил индивидуальное творческое задание. Показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. Материалы изложены логично. Работа и форма её представления включает использование различных примеров, в том числе видео и других мультимедийных возможностей. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо

	читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	При выполнении индивидуального творческого задания обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей

Дискуссия

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка
«хорошо»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен сжатый план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; отсутствуют возможные варианты ответов; приведен один пример из практики
«удовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) недостаточно актуальна в данном курсе; представлен содержательно краткий план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики
«неудовлетворительно»	Выбранная обучающимся тема (проблема) не актуальна. Обучающийся обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке материала, отсутствуют примеры из практики

Кейс-задачи

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	Выставляется обучающемуся в случае неверного определения причин возникновения проблемы, описанной в кейсе, отсутствии вариантов ее решения, и в целом не выполнения требований, согласно критериям оценки результатов проведения кейса

Проект

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Проект выполнен точно и последовательно в соответствии с планом. Работа содержит достаточно полную информацию из широкого спектра соответствующих источников. Работа целостная, выбранные средства достаточны

	и использованы уместно и эффективно. Работа отличается глубокими размышлениями и анализом, собственным оригинальным отношением автора к идее проекта. Работа отличается четким и грамотным оформлением в точном соответствии с установленными правилами. Представлен исчерпывающий обзор хода работы с анализом складывающихся ситуаций. Работа полностью самостоятельная, демонстрирует подлинную заинтересованность и вовлеченность автора.. Тема проекта раскрыта исчерпывающе, автор продемонстрировал глубокие знания по теме проекта
«хорошо»	Цель определена и дан подробный план еѐ достижения. Работа содержит незначительный объем подходящей информации из ограниченного количества соответствующих источников. В основном заявленные цели проекта достигнуты, выбранные средства в целом подходящие, но не достаточные. Работа отличается творческим подходом, содержит глубокие размышления с элементами аналитических выводов, но предпринятый анализ недостаточно глубок. Работа самостоятельная, демонстрирующая определенный интерес автора к работе. Продукт не полностью соответствует требованиям качества. Тема проекта раскрыта
«удовлетворительно»	В работе предпринята серьезная попытка к размышлению и представлен личный взгляд на тему проекта, применены элементы творчества, но нет серьезного анализа. В письменной части работы отсутствует установленные правилами порядок и четкая структура, допущены ошибки в оформлении. Анализ процесса и результата работы заменен описанием хода и порядка работы. Проектный продукт не соответствует заявленным целям, эстетике. Тема проекта раскрыта фрагментарно
«неудовлетворительно»	Цель не сформулирована. Использована минимальная информация. Заявленные в проекте цели не достигнуты. Работа не содержит личных размышлений и представляет собой нетворческое обращение к теме проекта. Письменная часть проекта отсутствует. Не предприняты попытки проанализировать процесс и результат работы. Работа шаблонная, показывающая формальное отношение автора. Тема проекта не раскрыта

Контрольная работа

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание контрольной работы. Показал отличные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Контрольная работа оформлена аккуратно и в соответствии с предъявляемыми требованиями
«не зачтено»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

Тест – промежуточная аттестация в форме экзамена:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90 – 100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80 – 89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70 – 79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«не удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

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

3.1 Типовые контрольные задания для выполнения индивидуальных творческих заданий

Варианты индивидуальных творческих заданий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта индивидуального творческого задания
по теме «Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности»

Задание 1.

Подготовить рецензию на публикацию по тематике: «Актуальные проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала».

Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся современных тенденций управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.

Задание сопровождается докладом с презентацией с Microsoft Office PowerPoint.

Результат выполнения работы отражается в отчёте, который составляется по форме и имеет следующую структуру:

1) цели публикации;
2) характер публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
3) последовательность и логика изложения;
4) язык публикации;
5) доступность понимания;
6) кому адресована публикация;
7) результаты, полученные автором публикации, и степень их обоснованности;
8) достоинство публикации;
9) недостатки публикации;
10) степень новизны результатов;
11) ценность работы.

Задание: Каждому обучающемуся необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить своё мнение относительно неё в отчёте по обозначенной форме.

Задание 2.

Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт. Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие

результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

3.2 Типовые контрольные задания для проведения дискуссий

Варианты заданий для проведения дискуссий выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типовых вариантов заданий для дискуссий, предусмотренных рабочей программой.

Образец типового варианта круглого стола
по теме «Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Задание 1

Выявить мотиваторы и демотиваторы работника в ходе управленческого общения.

Среди методов диагностики мотивации персонала основными являются:

- проектный метод;
- ситуационное (кейс) интервью;
- анализ особенностей речи.

Проектный метод предполагает обращение к подчиненному с неявными вопросами, направленными на выявление скрытых или скрываемых мотивов поведения. Для этого вы можете определить основные мотивы подчиненного путем беседы, в ходе которой задайте ему не менее 5-7 вопросов, позволяющих работнику оценить не себя, а людей вообще. Например:

- Что стимулирует людей к эффективной работе?
- Что приносит человеку в работе наибольшее удовлетворение?
- Что может вынудить человека уволиться?
- Опишите жизненную ситуацию, которая повлияла на выбор профессии.

3.3 Перечень кейс-задач

Варианты кейс-задач выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта кейс-задачи по теме, предусмотренной рабочей программой.

Образец типового варианта кейс-задачи
по теме «Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности»

Задание 1 - Виды влияния на мотивацию

Цель: На примере практической ситуации обучающимся предлагается ознакомиться с различными видами влияния на мотивацию сотрудников.

Практическая ситуация: Представьте себе, что «все вы – менеджеры фабрики по изготовлению текстильной продукции для пассажирских вагонов. Положение нашей фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень низкие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились. Работать не хотят».

Инструкция по выполнению задания: Поделитесь на 6 подгрупп. Каждая подгруппа должна подготовить мотивирующее обращение к подчиненным в письменной форме, в котором будет использован один из видов влияния:

- закона как обязательного условия;
- закона как взаимной договорённости;
- закона как групповой нормы;
- экспертное влияние;
- харизматическое (эмоциональное) влияние;
- вознаграждения.

Во время выступления представителя каждой из подгрупп, все остальные члены группы становятся рядовыми сотрудниками фабрики, которые внимательно слушают выступающих.

После выступления всех представителей группа анализирует выступления с помощью вопросов:

1. Какое выступление было наиболее эффективным?
2. Кто из выступавших был убедительнее?
3. Какие стимулы, предложенные выступавшими, являются наиболее реальными?
4. Кому поверили сотрудники фабрики и почему?
5. За кем готовы идти подчиненные?

Обсуждение:

Обсуждение результатов работы группы проводится по следующим направлениям:

- сложности, возникшие при подготовке мотивирующего обращения;
- преобладающие формы мотивирования;
- преобладающие виды влияния для подчиненных;
- изменение мотивирующих методов при разных видах влияния.

3.4 Типовые контрольные задания для разработки проекта

Варианты заданий для разработки проектов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового проекта по теме, предусмотренной рабочей программой

Образец типового варианта проекта
по теме «Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Задание 1- Теория оплаты труда

Первым этапом выполнения практического задания является изучение следующих теоретических вопросов организации эффективной компенсационной политики:

1. Цикл развития организации и вопросы оплаты труда.
2. Принципы эффективной компенсационной политики.
3. Причины неудач многих систем оплаты труда.
4. Принципы создания успешной системы оплаты труда. Правила определения вознаграждений и штрафов.
5. Положение об оплате труда, премировании, льготах и компенсациях как основной документ компенсационной политики.

Результат: составление краткого конспекта в виде таблицы 1.

Таблица 1 – Диагностический анализ оплаты труда

Элементы оплаты труда	Краткое определение. Характеристика элемента	Диагностический анализ состояния оплаты труда в организации
Структура оплаты труда работников		
Принципы заработной платы		
Функции заработной платы		
Факторы, влияющие на величину оплаты труда		
Государственные рычаги и стимулы заработной платы		
Тенденции и особенности заработной платы в современных условиях		
Принципы оплаты труда в организации		
Закономерности оплаты труда в организации		
Тарифная система		
Бестарифная система		
Повременная оплата труда		
Премирование труда		
Компенсационные выплаты		
Стимулирующие доплаты		
Методы формирования фонда заработной платы		

Второй этап выполнения проекта включает проведение диагностического анализа состояния оплаты труда в организации, где вы работаете или проходите практику.

Результаты анализа запишите в графу 3 таблицы 1. Если вы что-то не знаете или не можете провести диагностический анализ, пропустите эти элементы оплаты труда до выяснения в процессе группового обсуждения.

Объем отчёта должен составлять не более 5 листов машинописного текста в формате А4. Задание сдаётся на проверку преподавателю и в дальнейшем может быть включено в выпускную квалификационную работу по данной тематике.

3.5 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Банк тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

Структура банка тестовых заданий по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Раздел дисциплины	Тема раздела	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Тема 1. Сущность и содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
	Тема 2. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ

Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом	Тема 3. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
	Тема 4. Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях ж.д. транспорта	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности	Тема 5. Основные направления мотивации и стимулирования персонала	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
	Тема 6. Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
	Тема 7. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Тема 8. Роль организации и организационной культуры в мотивационном процессе	6 – тип ОТ 6 – тип ЗТ
	Тема 9. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	6– тип ОТ 6 – тип ЗТ
Автор: Любина В.А.	Итого	108: 54– тип ОТ 54 – тип ЗТ

Структура итогового теста по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Раздел дисциплины	Тема раздела	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Тема 1. Сущность и содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 2. Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом	Тема 3. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 4. Структура и составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предприятиях ж.д. транспорта	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности	Тема 5. Основные направления мотивации и стимулирования персонала	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 6. Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 7. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ

Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Тема 8. Роль организации и организационной культуры в мотивационном процессе	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
	Тема 9. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	1 – тип ОТ 1 – тип ЗТ
Автор: Любина В.А.	Итого	18: 9 – тип ОТ 9 – тип ЗТ

БТЗ, критерии и шкала оценивания, количество вопросов в тестовом задании соответствует ФОС дисциплины, выставленному в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины

Образец типового варианта итогового теста,
предусмотренного рабочей программой дисциплины

1. Процесс побуждения к деятельности для достижения цели называется <_____>.

2. Непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей, называется <_____>.

3. Система компенсации труда, в отличие от системы его стимулирования, не включает стимулы, связанные с <_____>.

4. Потребности существования, взаимосвязи и роста, удовлетворение которых происходит как снизу вверх, так и сверху вниз, выделил <_____>.

5. Какие из факторов мотивации не включает модель Портера-Лоулера?
1) ценность вознаграждения;
2) вероятность вознаграждения;
3) система контроля;
4) справедливость вознаграждения.

6. Самостоятельно предпринимаемая социальным субъектом форма поиска способов реализации потребностей называется <_____>.

7. Организационная структура влияет на процесс мотивации через организацию <_____>.

8. От какого параметра трудовой группы в наибольшей степени зависит сила ее мотивационного влияния <_____>.

9. Ресурсы мотивации (в узком смысле), которые может использовать руководитель для мотивации подчиненных, называют <_____>.

10. К главным, основным формам денежной оплаты труда не относятся:
1) компенсационный пакет;
2) повременная оплата труда;

3) оплата по результатам индивидуального труда;
4) оплата в зависимости от эффективности работы всей компании и ее конкретного подразделения.

11. Воздействие факторов внутренней среды оказывают сильное влияние на следующие потребности работников:
1) материальные;
2) в безопасности и защищенности;
3) в самоуважении и самовыражении;
4) в причастности и социальном общении.

12. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:
1) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
2) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
3) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
4) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

13. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:
физиологические потребности<|>потребность в безопасности<|>потребность в принадлежности и любви<|>потребность в признании<|>потребность в самовыражении

14. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:
1)Теория Маслоу<|>потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании
2)Теория двух групп факторов Герцберга<|>чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия
3)Типологическая модель Герчикова<|>группа лиц с инструментальной мотивацией заинтересована, прежде всего, в материальном вознаграждении
4)Теория Мак-Грегора Х и У<|>при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность

15. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:
1) Теория справедливости С.Адамса<|>одной из возможных реакций на занижение заработной платы работника относительно других сотрудников фирмы является сокращение работником своих усилий.
2) Теория двух групп факторов Герцберга<|>Гигиенические факторы мотивации могут быть представлены как: справедливое распределение заработной платы, технические аспекты руководства, условия работы, ее надежность и стабильность, а также общий административный стиль управления.
3) Типологическая модель Герчикова<|>патриотическая мотивация наблюдается в человеке при преобладании у него группы мотивационных факторов связанных с потребностями участия в реализации общего и важного для организации дела; общественном признании вклада работника в общее дело и пр.

16. Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступлений называется <_____>.

17. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:
1) Повременная с нормированным заданием<|>Тарифная ставка за выполнение планового объема задач в единицу времени.
2) Аккордная<|>Рассчитывается общий объем заработной платы бригады за выращивание свеклы на поле, в течение периода вегетации работникам платятся авансы, остаток суммы, выплачивается после уборки урожая.
3) Смешанная(повременно-сдельная)<|>Выплачивается базовый оклад и 0,3% от прибыли подразделения за отчетный период.
4) Сдельно-прогрессивная<|>Переводчику выплачивают 150 руб/час за работу в пределах 120 ч/мес, и 200 руб за каждый дополнительно отработанный час сверх норматива.

18. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):
1) тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес.
2) тарифная ставка – 10000 руб. в мес.и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес.
3) тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес.
4) тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес.

3.6 Типовой комплект заданий для контрольной работы

Контрольная работа по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» состоит из двух частей.

1. В теоретической части работы дается описание степени теоретической разработанности рассматриваемых вопросов, анализируются различные точки зрения на проблему, определяются силы мотивации и цена трудовой активности, используя рекомендуемую литературу.

2. В практической части представляется анализ структуры потребностей работника, формулируются предложения по совершенствованию стимулирования и повышению эффективности управления трудом в новых условиях. Практическая часть содержит по 2 задания.

Обучающиеся выбирают вариант теоретического вопроса контрольной работы с помощью таблицы 1, практического варианта – с помощью таблицы 2.

Таблица 1 - Тема теоретической части контрольной работы

Последняя цифра шифра	Первая буква фамилии обучающегося		
	А, Г, Ж, К, Н, Р, У, Ц, Щ	Б, Д, З, Л, О, С, Ф, Ч, Э	В, Е, И, М, П, Т, Х, Ш, Ю, Я
1	1	11	21
2	2	12	22
3	3	13	23
4	4	14	24
5	5	15	25
6	6	16	26
7	7	17	27
8	8	18	28

9	9	19	29
0	10	20	30

Таблица 2 - Вариант практической части контрольной работы

Последняя цифра учебного шифра	Номер варианта практических контрольных заданий
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6
7	7
8	8
9	9
0	10

Тематика теоретических вопросов

Тема 1. Зарубежные теории мотивации трудовой деятельности**.**
1. Понятие мотивации, мотива и стимула.
2. Картина человека в теориях трудовой мотивации (теории X, Y и Z).
3. Содержательные теории мотивации.
4. Процессуальные теории мотивации.

Тема 2. Российские концепции мотивации**.**
1. Сущность и классификация элементов мотивации.
2. Отечественные методики мотивации труда.
3. Социологические исследования мотивации.
4. Важнейшие факторы микрополитической мотивации в постсоветской России.

Тема 3. Управление деструктивной мотивацией.
1. Понятие и виды деструктивной мотивации.
2. Особенности демотивации.
3. Особенности микрополитическая мотивация .
4. Основные факторы микрополитической мотивации.

Тема 4. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
1. Предметная деятельность и природа человеческих потребностей.
2. Отличие человеческих потребностей от потребностей животных.
3. Связь между потребностью и мотивом.
4. Формирование мотивов.
5. Направляющая и смыслообразующая функции мотивов.

Тема 5. Системы индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности
1. Система индивидуального стимулирования.
2. Индивидуальный пакет стимулов и принципы индивидуального стимулирования в теории управления.
3. Система группового (коллективного) стимулирования.

4. Значение индивидуального и коллективного стимулирования.

Тема 6. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании

1. Роль и место организационной культуры в системе управления человеческими ресурсами.
2. Мотивация персонала как элемент культуры компании.
3. Методы мотивации различных организационных культур.
4. Нетрадиционные механизмы мотивации.

Тема 7. Начисленная и реальная заработная плата

1.Сущность заработной платы и ее цель в повышении мотивации трудовой деятельности.
2. Системы оплаты труда.
3. Начисленная и реальная заработная плата.
4. Методы выплаты заработной платы.
5.Удержания из заработной платы.
6. Значение заработной платы в трудовой мотивации персонала.

Тема 8. Теоретические аспекты методов оценки качества профессиональной деятельности.

1. Понятие и задачи оценки качества профессиональной деятельности работника.
2. Виды методов оценки профессиональной деятельности.
3. Балльная оценка эффективности труда.
4. Методы оценки качества профессиональной деятельности.

Тема 9. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда.

1. Сущность и функции заработной платы.
2. Элементы и формы системы оплаты труда.
3. Системы оплаты труда (тарифная, государственная тарифная, бестарифная, многоразрядная тарифная).
4. Государственное регулирование заработной платы.

Тема 10. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

1. Сущность материального денежного и неденежного стимулирования трудовой деятельности.
2. Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы.
3. Факторы, воздействующие на заработную плату.
4. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.

Тема 11. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения.

1.Основные понятия и теории мотивации персонала.
2. Принципы и функции мотивации персонала.
3. Компоненты и инструменты системы мотивации персонала.
4. Виды стимулирования труда и их основное содержание.

Тема 12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.

1. Элементы и формы системы оплаты труда в современных условиях.
2. Гибкая форма оплаты труда.
3.Системы оплаты труда.
4.Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях.
5.Зарубежный опыт оплаты труда.

Тема 13. Труд как созидательная деятельность.

1.Социальные отношения в сфере труда и их влияние на мотивацию труда.

2. Роль сплоченного и конфликтного трудовых коллективов в формировании мотива к труду.

3. Организационно-технологические основы организации труда.

4. Организационно-технические основы коллективной организации труда.

5. Методы привлечения к трудовой деятельности.

Тема 14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.

1. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности.

2. Система мотивации и стимулирования как составляющая часть системы управления персоналом.

3. Понятие социального управления в трудовой деятельности.

4. Мотивация в системе менеджмента и социальное управление.

5.Социальные показатели эффективности мотивации трудовой деятельности и их значение в системе управления.

Тема 15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.

1. Теоретические основы формирования системы мотивации на предприятии.

2. Экономическая сущность заработной платы в условиях рыночной экономики.

3. Основные показатели экономической эффективности труда.

4. Разработка структуры компенсационного пакета.

5. Оценка эффективности системы мотивации и оплаты труда.

Тема 16. Внутренняя среда организации как фактор влияния на поведение работника.

1. Роль внутренней среды при формировании организационного поведения.

2. Работа в командах и факторы её эффективности.

3. Качество трудовой жизни.

4. Организационная культура и удовлетворенность трудом.

Тема 17. Методы стимулирования трудовой деятельности при неблагоприятных условиях труда.

1. Направления стимулирования трудовой деятельности и классификация стимулов.

2. Понятие и сущность условий труда.

3. Общая характеристика категорий тяжести труда.

4. Льготы и компенсации в связи с неблагоприятными условиями труда.

5. Доплата лицам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и иными особыми условиями труда.

Тема 18. Применение системы районного регулирования оплаты труда.

1.Сущность, функции и принципы оплаты труда.

2. Элементы организации оплаты труда.

3. Государственное регулирование оплаты труда.

4. Территориальное регулирование оплаты труда.

5. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда.

Тема 19. Развитие трудового потенциала менеджеров и работников.

1. Развитие административного потенциала и его роль в формировании мотива к труду.

2. Развитие работоспособности и стрессоустойчивости.

3. Развитие профессионально-квалификационного потенциала.

4. Развитие нравственно-мотивационного потенциала.

Тема 20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.

1. Понятие и цели использования административного ресурса в решении задач повышения эффективности трудовой деятельности.
2. Применение административного ресурса в трудовой деятельности.
3. Понятие эффективности труда.
4. Факторы и пути повышения эффективности труда.
5. Зарубежный опыт эффективного управления предприятием.

Тема 21. Эффективность трудовой деятельности.

1. Основы теории эффективности труда.
2. Показатели качества трудовой жизни.
3. Балльная оценка эффективности трудовой деятельности.
4. Коэффициент трудового вклада, его определение и значение.

Тема 22. Потенциал мотивации в системе коммуникаций менеджмента.

1.Мотивация и её роль в механизме менеджмента.
2. Средства и виды мотивации.
3. Национальные особенности мотивационного менеджмента.
4. Мотивационный потенциал культуры.
5. Творчество как фактор и средство мотивации.

Тема 23. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.

1. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2.Технология формирования целей и принципов в области мотивации и стимулирования персонала.
3.Технологии разработки материального и нематериального стимулирования персонала.
4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Тема 24. Проблема трудового вклада и его учет в системе оценки и стимулирования труда.

1. Трудовой вклад в системе стимулирования труда.
2. Проблемы трудового вклада в системе оценки и стимулировании труда.
3. Разработка систем оплаты труда.
4. Справедливый подход к оценке трудового вклада.
5. Определение коэффициента трудового вклада.

Тема 25. Системы внеэкономического стимулирования труда.

1. Исторический обзор форм и видов стимулирования персонала в организации.
2. Понятие мотива и стимула.
3. Характеристика прямого и косвенного стимулирования как системы внеэкономического стимулирования труда.
4. Разработка эффективной системы мотивации в организации и значение внеэкономического стимулирования труда.

Тема 26. Креативный потенциал менеджмента.

1. Потребность в креативном менеджменте.
2. Основные черты и особенности креативного менеджмента.

3. Мотивация креативного менеджмента.
Образовательный фактор креативного менеджмента.

Тема 27. Принципы построения системы оплаты труда.
1. Сущность и функции заработной платы.
2. Принципы и факторы оплаты труда.
3. Закономерности оплаты труда.
4. Классификация систем и форм оплаты труда.

Тема 28. Кадровая политика организации в мотивации профессиональной деятельности персонала.
1. Понятие, сущность и цели кадровой политики организации.
2. Стадии жизненного цикла организации и задачи кадровой политики.
3. Мотивация профессиональной деятельности персонала.
4. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.

Тема 29. Мотивация предпринимательского труда.
1. Сущность предпринимательской деятельности и её связь с мотивацией труда.
2. Мотивация предпринимательской деятельности с точки зрения содержательных и процессуальных теорий мотивации.
3. Мотивация труда работника в условиях административно-командной экономической системы.
4. Изменение мотивации труда в рыночных условиях.
5. Региональные аспекты мотивации труда.

Тема 30. Управление деструктивной мотивацией.
1. Понятие и виды деструктивной мотивации.
2. Особенности и подходы к деструктивной мотивации.
3. Основные личностные и ситуационные факторы микрополитической мотивации.
4. Важнейшие факторы микрополитической мотивации в постсоветской России.
5. Пути ослабления микрополитической мотивации.

Практические задания

Задание 1.

На первом этапе определите отклонения между удовлетворенностью и важностью по каждой потребности. Так, например, если важность определенного фактора для Вас равна 1, **т.е. очень высокая**, а его удовлетворённость составляет 17, **т.е. очень низкая**, то отклонение составит 16.

Далее выберете из этого списка два фактора с наибольшими отклонениями между высоким рангом важности и низким уровнем удовлетворенности потребности, например разница равна 16.

Следующий этап – разработка программы удовлетворения выявленных значимых потребностей.

Задание 1. Разработать программу индивидуальной мотивации для работника, заполнившего данный лист опроса (табл. 1.1).

Таблица 1.1 - Определение уровня потребностей (лист опроса)

Номер п/п	Перечень потребностей работника	Степень (ранг)	
		важ-ности	удов-летво-ренности
1	Интересная работа, доставляющая удовольствие	1	14
2	Величина оплаты вашего труда	5	8
3	Возможность продвижения по службе	12	13
4	Возможность достичь чего-то стоящего	10	10
5	Возможность приносить пользу людям	18	18
6	Возможность пополнить знания и повысить квалификацию	8	15
7	Возможность развить ваши навыки и способности	6	11
8	Возможность выпускать продукцию, пользующуюся спросом	14	14
9	Быть самостоятельным в работе и самому принимать решения	15	19
10	Возможность делать то, что вы умеете лучше всего	17	17
11	Возможность проявлять изобретательность и находчивость, которыми вы обладаете	11	16
12	Возможность заслужить уважение окружающих и коллег	4	8
13	Объем информации, которую вы получаете в работе	2	9
14	Возможность участвовать в принятии важных управленческих решений	20	20
15	Сумма льгот и преимуществ, которые вы получаете	7	12
16	Возможность обеспечить достаток в доме, приобретать то, что захочется	3	11
17	Возможность широкого общения с людьми	13	15
18	Похвала, которую вы получаете за хорошую работу	9	14
19	Физическая среда, которая вас окружает на работе	14	18
20	Стабилизация и безопасность, ощущаемые вами на работе	19	19

Задание 2. В этом задании необходимо провести системный анализ индивидуальной мотивированности работников, самостоятельно изучив особенности труда указанных в ситуации категорий работников. При этом необходимо учитывать, присутствуют ли в их труде и в какой степени выражены основные компоненты мотивированного труда: значимость деятельности, ответственность, обратная связь с результатами труда. Если в результате анализа выявится отсутствие хотя бы одного компонента, то можно сделать вывод, что индивидуальная мотивация деятельности отсутствует. Требуется разработать и предложить возможные варианты изменения характера деятельности работника или работников в целях усиления мотивации.

Задание 2. Исследовать ситуацию мотивации с позиций системного анализа.

В отделе главного технолога крупного машиностроительного предприятия все специалисты объединены в группы по признаку специализации: группа робототехники, группа двигателей, группа оснастки и т.д. Несмотря на постоянно изменяющуюся систему премирования, месячные задания в срок не выполняются, качество разработок невысокое: дополнения и исправления стали привычным делом.

Какие меры по усилению мотивации необходимы в данном случае?

3.7 Перечень теоретических вопросов к экзамену

(для оценки знаний)

Раздел 1. Теоретические основы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1.1 Понятие «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
1.2 Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности.
1.3 Классификация мотивов и стимулов.
1.4 Сравнительный анализ стимулов и мотивов.
1.5 Содержательные теории мотивации.
1.6 Иерархия потребностей А. Маслоу.
1.7 Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
1.8 Теория существования, связи и роста К. Альдерфера.

1.9 Теория двух факторов Ф. Герцберга.
1.10 Процессуальные теории мотивации.
1.11 Теория ожиданий В. Врума.
1.12 Теория справедливости С. Адамса.
1.13 Модель мотивации Портера-Лоулера.
1.14 Современные теории мотивации: атрибуции, подкрепления, целеполагания.
1.15 Новые формы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом

2.1 Предметная деятельность и природа человеческих потребностей.
2.2 Структура мотивационного процесса.
2.3 Основные функции мотивации и стимулирования персонала.
2.4 Средства воздействия на мотивацию.
2.5 Сущность мотивационного механизма и технология его создания.
2.6 Методы и цели мотивации.
2.7 Механизм функционирования трудовой мотивации, его основные компоненты.
2.8 Ресурсы мотивации.

Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности

3.1 Диагностика системы мотивации и стимулирования персонала.
3.2 Методика мониторинга рынка труда.
3.3 Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом.
3.4 Классификация стимулов трудовой деятельности
3.5 Система мотивации и стимулирования как составляющая часть системы трудовой деятельности.
3.6 Сущность и содержание экономического и внеэкономического стимулирования
3.7 Формы и методы денежного стимулирования персонала.
3.8 Системы мотивации и оплаты труда.
3.9 Формы и методы неденежного стимулирования персонала.
3.10 Анализ компонентов материального вознаграждения.
3.11 Социально-психологические технологии мотивации труда.
3.12 Технология разработки системы мотивации и стимулирования
3.13 Элементы системы материального вознаграждения сотрудников
3.14 Формы материального вознаграждения персонала организации.
3.15 Методы и порядок нематериального стимулирования персонала.

Раздел 4. Формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности

4.1 Роль организации в мотивационном процессе.
4.2 Организационная культура как фактор мотивации.
4.2 Мотивационное влияние руководителей.
4.4 Субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления мотивацией.
4.5 Практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
4.6 Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
4.7 Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
4.8 Порядок подготовки и проведения оценки. Формы обобщения результатов.
4.9 Дисциплинарное взыскание: основания и порядок применения.
4.10 Понятие и виды деструктивной мотивации.

3.8 Перечень типовых простых практических заданий к экзамену
(для оценки умений)

1. Оцените с помощью линейной шкалы уровень вашей трудовой активности в % (обведите соответствующую цифру).

Крайне низкий уровень трудовой активности	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Высокий уровень трудовой активности

Задание: Напишите, пожалуйста, что могло бы содействовать повышению вашей трудовой активности _____

2. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 900 тыс.руб., затраты на управление составили 1500 тыс.руб., а выручка от реализации продукции составила 30000 тыс.руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления будет равен _____.

3.9 Перечень типовых практических заданий к экзамену
(для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1.Виды влияния

Цель: На примере практической ситуации обучающемуся предлагается ознакомиться с различными видами влияния на мотивацию сотрудников.

Практическая ситуация: Представьте себе, что «все вы – менеджеры фабрики по изготовлению текстильной продукции для пассажирских вагонов. Положение нашей фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень низкие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились. Работать не хотят».

*Инструкция по выполнению задания: П*одготовить мотивирующее обращение к подчиненным фабрики в письменной форме, в котором будет использован один из видов влияния для повышения мотивации:

- закона как обязательного условия;
- закона как взаимной договорённости;
- закона как групповой нормы;
- экспертное влияние;
- харизматическое (эмоциональное) влияние;
- вознаграждения.

Задание 2. В каждом рабочем процессе имеются потери времени. Например, возьмем среднюю зарплату сотрудника в 20 тысяч рублей, при усредненной норме рабочих часов в месяц 160, получаем стоимость 1-ого человеко-часа сотрудника в 125 рублей. Сотрудники получили приглашение на совещание, но докладчик задержался на полчаса. Подсчитайте потери от ожидания в рублях. Если количество участников – 20, время ожидания 0,5, стоимость чел.-часа – 125 руб.

4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Индивидуальное творческое задание	Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗабИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями к оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в Положении «Требования к оформлению текстовой и графической документации. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку
Дискуссия	Дискуссии проводятся во время практических занятий. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения круглого стола, доводит до обучающихся тему круглого стола, количество заданий
Кейс-задача	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю
Проект	Преподаватель не менее, чем за неделю до срока разработки проекта должен довести до сведения обучающихся предлагаемую тему проектного решения для изучения теоретических вопросов. Второй этап выполнения проекта включает проведение диагностического анализа состояния оплаты труда в организации, где обучающийся работает или проходит практику. *Результаты* проектного решения докладываются на практическом занятии и представляются преподавателю в виде письменного отчета
Тестирование	Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте и время выполнения
Контрольная работа	Контрольная работа, предусмотренная рабочей программой дисциплины, выполняется только после изучения теоретических основ мотивации и стимулирования, организации процесса мотивации и стимулирования, методов и способов мотивации и стимулирования. Выбор теоретического вопроса контрольной работы осуществляется обучающимся с помощью таблицы 1, практического варианта – с помощью таблицы 2

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме экзамена составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы:

– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний;

– перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки умений);

– перечень типовых простых практических заданий к экзамену (для оценки навыков и (или) опыта деятельности).

Перечень теоретических вопросов и перечни типовых практических заданий разного уровня сложности к экзамену обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме экзамена и оценивания результатов обучения

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: два теоретических вопроса для оценки знаний и два практических задания для оценки умений и навыков. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; практическое задание для оценки умений (выбирается из перечня типовых простых практических заданий к экзамену); практическое задание для оценки навыков и (или) опыта деятельности (выбирается из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗабИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике ФОС на бумажном носителе в составе ФОС по дисциплине.

На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

Образец экзаменационного билета

<table>
<tr><td>ЗабИЖТ ИрГУПС
_____/_____
учебный год</td><td>Экзаменационный билет № 1
по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
4 курс</td><td>УТВЕРЖДАЮ
Зав. кафедрой
«УПП» ЗабИЖТ
_____М.И.Коновалова</td></tr>
<tr><td colspan="3">1. Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности</td></tr>
<tr><td colspan="3">2. Формы и методы денежного стимулирования персонала</td></tr>
<tr><td colspan="3">3. Отметьте на приведённой ниже шкале, в какой степени (в %) вы удовлетворены своей работой (учебой).
<table>
<tr><td>Работой совершенно не удов-летворён</td><td>0</td><td>10</td><td>20</td><td>30</td><td>40</td><td>50</td><td>60</td><td>70</td><td>80</td><td>90</td><td>100</td><td>Работой полностью удовлет-ворён</td></tr>
<tr><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td><td></td></tr>
</table>
Задание: Напишите в произвольной форме (возможна графическая, табличная и текстовая структура), что могло бы содействовать повышению вашей удовлетворённости работой, окружающей средой, организационной структурой и организационной культурой предприятия</td></tr>
<tr><td colspan="3">4. На примере практической ситуации ознакомьтесь с различными видами влияния на мотивацию сотрудников.
Практическая ситуация: Представьте себе, что «все вы – менеджеры фабрики по изготовлению текстильной продукции для пассажирских вагонов. Положение нашей фабрики весьма бедственное. Зарплаты очень низкие. Перспективы неясные. Сотрудники от рук отбились. Работать не хотят».
Инструкция по выполнению задания: Подготовьте мотивирующее обращение к</td></tr>
</table>

подчиненным фабрики в письменной форме, в котором будет использован один из видов влияния для повышения мотивации: • закона как обязательного условия; • закона как взаимной договорённости; • закона как групповой нормы; • экспертное влияние; • харизматическое (эмоциональное) влияние; • вознаграждения
Составил: Любина В.А.