

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

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

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от « 08 » мая 2020 г. №266-1_____

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 – Менеджмент

Общая трудоемкость в з.е. – 4 Формы промежуточной аттестации, курс:
Часов по учебному плану – 144 Экзамен, 4

Распределение часов дисциплины по курсам

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

ИРКУТСК

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1	формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управление трудом и практической подготовкой к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1	формирование профессиональных компетенций бакалавров в области мотивации и стимулирования персонала организации;
2	приобретение навыков использования концепции мотивации и стимулирования персонала организации;
3	освоение методик и инструментов стимулирования качества трудовой деятельности в организации.

2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП	
2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося	
1	Б1.Б.10 Основы теории управления
2	Б1.Б.13 Основы кадровой политики и кадрового планирования
3	Б1.Б.15 Основы управления персоналом
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
1	Б1.В.12 Расчеты социальных льгот и компенсаций
2	Б1.В.19 Оплата труда персонала
3	Б1.В.20 Экономика управления персоналом
4	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 умением применять их на практике	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные теории мотивации труда;
Уметь	анализировать проблемы мотивационных систем и оценивать последствия принятия решений;
Владеть	нормативно-правовой базой и способностью разработать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий для работников предприятия.
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	содержание основных этапов развития мотивационных систем;
Уметь	использовать общие положения для исследования круга проблем, связанных с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
Владеть	методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности.
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	сущность основных мотивационных технологий;
Уметь	собирать, обобщать и анализировать необходимую экономическую информацию по проблемам мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
Владеть	современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	сущность и основные характеристики мотивации персонала;
2	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, порядок применения дисциплинарных взысканий;
3	процедуры приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
4	основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
Уметь	

1	применять на практике методы построения и оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
2	оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя;
3	разрабатывать и реализовываться мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
4	применять законы о труде, иные нормативно-правовые акты социально-трудовой сферы для решения правовых вопросов трудовых отношений.
Владеть	
1	навыками сбора первичной и вторичной информации для анализа системы мотивации персонала;
2	современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации;
3	навыками прогнозирования и определения потребности в персонале.

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ					
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Курс	Часы	Код компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.				
1.1	Значение мотивации на современном этапе развития теории и практики управления человеческими ресурсами /Лек/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
1.2	Содержание мотивационного процесса и основные факторы мотивации /Лек/	4	2	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
1.3	Сущность формирования мотивационного механизма /Пр/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
1.4	Анализ зарубежных теорий мотивации /Пр/	4	2	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
1.5	Усвоение текущего учебного материала по разделу 1, самостоятельное изучение дополнительных разделов дисциплины, работа в библиотеке. /Ср/	4	20	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2	Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.				
2.1	Измерение и мониторинг трудовой деятельности /Лек/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1

					Э1 Э2
2.2	Измерение и мониторинг трудовой деятельности /Пр/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.3	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации /Лек/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.4	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации /Пр/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.5	Формирование системы экономических вознаграждений в организации /Лек/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.6	Формирование системы экономических вознаграждений в организации /Пр/	4	1,5	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
2.7	Усвоение текущего учебного материала по разделу 2, самостоятельное изучение дополнительных разделов дисциплины, работа в библиотеке. /Ср/	4	20	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
3	Подготовка к практическим занятиям. /Ср/	4	20	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
4	Подготовка к промежуточной аттестации. /Ср/	4	50	ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2
5	Промежуточная аттестация. /Экзамен/	4		ПК-8	Л1.1 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Л4.1 Э1 Э2

**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 разрабатывается в соответствии с Положением о формировании фондов оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и государственной итоговой аттестации № П.312000.06.7.188-2017.

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по данной дисциплине оформляется в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаются в электронной информационно-образовательной среде Университета, 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	Издатель- ство, год издания	Кол-во экз. в библио- теке/ 100% он- лайн
Л1.1	В.А. Шаховой, С.А. Шапиро	Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1	М., Берлин: Директ- Медиа, 2015	100% он- лайн

6.1.2 Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издатель- ство, год издания	Кол-во экз. в библио- теке/ 100% он- лайн
Л2.1	С. А. Шапиро	Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272155&sr=1	М., Директ- Медиа, 2015	100% он- лайн
Л2.2	Е.К. Самраилова, С.А. Шапиро, А.Б. Вешкурова	Анализ эффективности использования персонала в организации: учебное пособие-практикум. Режим доступа http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428382 : учебное пособие-практикум	М., Берлин: Директ- Медиа, 2015	100% он- лайн

6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издатель- ство, год издания/ Личный кабинет обучающего- ся	Кол-во экз. в библио- теке/ 100% он- лайн
Л3.1	А.О. Безматерных	Методические указания к лекционным занятиям для студентов очной/заочной формы обучения направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% он- лайн

6.1.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

	Авторы, составители	Заглавие	Издатель- ство,	Кол-во экз. в библио-
--	------------------------	----------	--------------------	--------------------------

			год издания/ Личный кабинет обучающегося	теке/ 100% онлайн
Л4.1	А.О. Безматерных	Методические указания по выполнению контрольной работы для студентов заочной формы обучения направления 38.03.03 Управление персоналом	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Федеральный портал Российское образование http://www.edu.ru/			
Э.2	Единое окно доступа к образовательным ресурсам http://window.edu.ru/			
6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)				
6.3.1 Перечень базового программного обеспечения				
6.3.1.1	ОС Microsoft Windows XP Professional, количество-227, лицензия №4471899; ОС Microsoft Windows 7 Professional, количество-100, лицензия №49379844			
6.3.1.2	Офисный пакет Microsoft Office 2010, количество-155, лицензия № 48288083; Libre Office v.5.2, свободно распространяемое ПО, http://ru.libreoffice.org			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.1.1	Консультант Плюс http://www.consultant.ru			

7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	
1	Корпуса А, Б, В, Г, Д, Е ИрГУПС находятся по адресу г. Иркутск, ул. Чернышевского, д.15; корпус Л – по адресу г. Иркутск, ул. Лермонтова, д.80.
2	Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых проектов, работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты, таблицы), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования – А-521.
3	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальные залы; – учебные залы вычислительной техники А-401, А-509, А-513, А-516, Д-501, Д-503, Д-505, Д-507.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки. Обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические	Форма учебно-практических занятий, при которой обучающиеся обсуждают сооб-

(семинарские) занятия	щения, доклады и рефераты, выполненные ими по результатам учебных или научных исследований под руководством преподавателя. Преподаватель в этом случае является координатором обсуждений темы семинара, подготовка к которому является обязательной.
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> • стимулирование познавательного интереса; • закрепление и углубление полученных знаний и навыков; • развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности; • подготовка к предстоящим занятиям; • формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации; • формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций. <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - работа с конспектом лекции, т.е. дополнение конспекта учебным материалом (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы, нормативных документов и материалом электронного ресурса и сети Интернет); - чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы); - конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами); - ответы на контрольные вопросы; - подготовка к практической работе; - участие в выставках, семинарах, конференциях, форумах и пр.; - тестирование.
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.</p>	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой дея-
тельности»
(заочная форма обучения)

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

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

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 умением применять их на практике.

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ПК-8

при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
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 умением 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 Расчеты 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 компетенций ПК-8

планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов/тем дисциплины	Уровни освоения компетенции	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенции)
ПК-8	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Раздел 2. Технологии формирования и совершенство-	Минимальный уровень	Знать: основные теории мотивации труда
				Уметь: анализировать проблемы мотивационных систем и оценивать последствия принятия решений
				Владеть: нормативно-правовой базой и способностью разработать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий для работников предприятия

	применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	вания системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Базовый уровень	Знать: содержание основных этапов развития мотивационных систем
				Уметь: использовать общие положения для исследования круга проблем, связанных с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
				Владеть: методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности
			Высокий уровень	Знать: сущность основных мотивационных технологий
				Уметь: собирать, обобщать и анализировать необходимую экономическую информацию по проблемам мотивации и стимулирования трудовой деятельности
				Владеть: современными технологиями управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности

Программа контрольно-оценочных мероприятий за период изучения дисциплины

№	Неделя	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятия, тема / раздел дисциплины, компетенция, и т.д.)		Наименование оценочного средства (форма проведения)
4 курс					
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.					
1	14	Текущий контроль	Сущность формирования мотивационного механизма	ПК-8	Конспект (письменно)
2	15	Текущий контроль	Анализ зарубежных теорий мотивации	ПК-8	Учебная групповая дискуссия (устно)
Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.					
3	16	Текущий контроль	Измерение и мониторинг трудовой деятельности	ПК-8	Конспект (письменно)
4	17	Текущий контроль	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ПК-8	Ситуационные задачи (устно)
5	17	Текущий контроль	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	ПК-8	Ситуационные задачи (устно)
5	29-30	Промежуточная аттестация – Экзамен	Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Раздел 2. Технологии формирования и со-	ПК-8	Собеседование (устно)

			вершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.		
--	--	--	---	--	--

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 учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

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

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице.

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
Текущий контроль успеваемости			
1	Конспект	Средство, позволяющее формировать и оценивать способность обучающегося к восприятию, обобщению и анализу информации. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Темы конспектов по дисциплине
2	Дискуссия	Обсуждение спорного вопроса, проблемы. Важной характеристикой дискуссии, отличающей её от других видов спора, является аргументированность. Обсуждая спорную (дискуссионную) проблему, каждая сторона, оппонируя мнению собеседника, аргументирует свою позицию. Под дискуссией также может подразумеваться публичное обсуждение каких-либо проблем, спорных вопросов на собрании, в печати, в беседе. Отличительной чертой дискуссии выступает отсутствие тезиса, но наличие в качестве объединяющего начала темы. К дискуссиям, организуемым, например, на научных конференциях, нельзя предъявлять тех же требований, что и к спорам, организующим началом которых является тезис. Дискуссия часто рассматривается как метод, активизирующий процесс обучения, изучения сложной темы, теоретической проблемы.	Вопросы для дискуссий
3	Кейс-задача (ситуационная 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 (ситуационной задачи)
4	Собеседование	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний, обучающегося по определен-	Вопросы по темам/разделам дисциплины

		ному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	
5	Контрольная работа (КР)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Комплекты контрольных заданий по вариантам
Промежуточная аттестация			
	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов к экзамену

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

Шкалы 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

Критерии и шкала оценивания конспекта

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены с выводом, дана геометрическая иллюстрация. Приведены примеры
«хорошо»	Конспект полный. В конспектируемом материале выделена главная и второстепенная информация. Установлена не в полном объеме логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, частично дана геометрическая иллюстрация. Примеры приведены частично
«удовлетворительно»	Конспект не полный. В конспектируемом материале не выделена главная и второстепенная информация. Не установлена логическая связь между элементами конспектируемого материала. Даны определения основных понятий; основные формулы приведены без вывода, нет геометрической иллюстрации. Примеры отсутствуют
«неудовлетворительно»	Конспект не удовлетворяет ни одному из критериев, приведенных выше

Критерии и шкала оценивания результатов дискуссии

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Выбранная обучающимся тема (проблема) актуальна в данном курсе; представлен подробный план-конспект, в котором отражены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; временной регламент обсуждения обоснован; даны возможные варианты ответов; использованы примеры из науки и практики
«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 для данного курса; частично представлены вопросы для круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов; отсутствует временной регламент обсуждения; отсутствуют возможные варианты ответов; отсутствуют примеры из практики

Критерии и шкала оценивания результатов решения ситуационных задач

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободное 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»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания; допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляется незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

Критерии и шкала оценивания результатов контрольной работы

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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
«хорошо»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с небольшими неточностями. Показал хорошие знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении контрольной работы
«удовлетворительно»	Обучающийся выполнил задание контрольной работы с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания и умения в рамках усвоенного учебного материала. Качество оформления контрольной работы имеет недостаточный уровень
«неудовлетворительно»	Обучающийся не полностью выполнил задания контрольной работы, при этом проявил недостаточный уровень знаний и умений

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 Перечень вопросов для написания конспекта

Раздел 1 Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема Сущность формирования мотивационного механизма

1. Диагностика мотивации в организации
2. Функционирование системы мотивации в компании
3. Типичные ошибки при создании системы мотивации
4. Оценка эффективности управления мотивацией, ее формы и методы

Раздел 2 Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема Измерение и мониторинг трудовой деятельности

1. Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др.
2. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.
3. Социологические методы изучения мотивации.
4. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма.
5. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова.
6. Опросник Т.Г. Озерниковой.
7. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.

3.2 Перечень типовых заданий к дискуссии

Раздел 1 Теоретические основы мотивации и стимулирование трудовой деятельности

Учебная групповая дискуссия №1 *«Анализ теорий и подходов мотивации»*

Вопросы для обсуждения:

- Значимость работы Маслоу для формирования системного подхода к рассмотрению структуры потребностей и мотивации.
- Причина повышения значимости социальных потребностей.
- Наиболее значимые потребности в настоящее время.
- Мотивационные и гигиенические факторы мотивации к обучению у студентов группы.
- Примеры формирования зависимостей между оценкой усилий, вознаграждения и результатов на основе теории ожидания в контексте обыденной жизни студентов.
- Значимость работы Лоулера-Портера в рамках системного подхода к оценке механизма формирования мотивации.
- Сходство и отличия теории Портера-Лоулера и работ их предшественников.
- Сложности практической применимости названных теорий.

Учебная групповая дискуссия №2 *«Исследование моделей и теорий мотивации российских авторов»*

Вопросы для обсуждения:

- Основные причины отставания российской школы теорий мотивации от зарубежных в XX веке.
- Общая характеристика работ по мотивации начала XX века.
- Наименее адекватные теории российских ученых и обоснование собственного мнения.
- Прогноз направленности научных исследований в области мотивации и обоснование собственного мнения.

Учебная групповая дискуссия №3 *«Характеристика национальных культур и их влияние на формирование трудовой мотивации»*

Вопросы для обсуждения:

Обсуждение различных типов национальных культур:

- Англо-американской.
- Японской.
- Скандинавской.

Учебная групповая дискуссия №4 *«Особенности российской национальной культуры и ее влияния на формирование трудовой мотивации»*

Вопросы для обсуждения:

- К какой культуре наиболее близка российская национальная культура?
- При дальнейшем развитии российской культуры, к какому типу она будет приближаться?

- Как российский менталитет (культура) влияет на формирование трудовой мотивации?

3.3 Типовые задания для решения ситуационных задач

Раздел 2 Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Ситуационная задача №1

«Разработка системы финансового стимулирования на предприятиях различного типа»

Задание: студентам предлагается разделиться на три подгруппы для разработки системы материальной оплаты труда на предприятиях различного типа (коммерческие, некоммерческие, государственные). Результаты презентуются всей группе. По окончании выступлений всех групп вызываются отдельные студенты для подведения итогов и формулировки основных отличий систем оплаты труда в названных типах организаций.

Ситуационная задача №2

«Нефинансовые способы стимулирования»

Задание: студентам предлагается найти примеры из практической жизни, в печатных, электронных деловых изданиях, описывающие применение нефинансовых способов мотивации труда в количестве 10-12 примеров. Следующий шаг – объединение студентов в группы и анализ найденных примеров. Задачей студентов является:

- определение потребности (потребностей), удовлетворению которых способствует тот или иной метод,
- распределение примеров по группам и классификация методов неэкономического стимулирования труда,
- указание случаев, когда применение данной группы методов недопустимо.

3.4 Типовые контрольные задания для проведения контрольных работ

Вариант 1.

Задание 1.

Составьте схему взаимосвязи основных понятий мотивации.

Задание 2.

Составьте таблицу позитивных и негативных подкреплений в процессе трудовой деятельности. (5-6 примеров).

Вариант 2.

Задание 1.

Составить циклическую схему мотивации через возникновение и устранение потребности.

Задание 2.

Перечислите основные требования к стимулированию.

Вариант 3.

Задание 1.

Дайте сравнительную характеристику 4 темпераментам.

Задание 2.

Создайте схему формирования мотива труда.

Вариант 4.

Задание 1

Составить таблицу представителей школы содержательных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 2.

Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации.

Вариант 5.

Задание 1.

Составить таблицу представителей школы процессуальных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 2.

Составить перечень общих признаков, характеризующих процессуальные теории мотивации.

Вариант 6.

Задание 1.

Составить таблицу типологии ресурсов мотивации и стимулов

Задание 2.

Составить таблицу духовных и биологических мотивов.

Вариант 7.

Задание 1.

Составить перечень законодательных актов федерального и муниципального значения, регулирующих уровень оплаты труда .

Задание 2.

Подобрать информацию о величине заработной платы в бюджетной и коммерческой организации (2-3 примера).

Вариант 8.

Задание 1.

Составить сравнительную таблицу «Современные системы оплаты труда»

Задание 2.

Составить перечень эффективных инструментов стимулирования труда руководителя.

Вариант 9.

Задание 1.

Составить таблицу мероприятий по нематериальному стимулированию с примерами их эффективного применения.

Задание 2.

Подобрать (СМИ, Интернет) или придумать 2-3 примера организаций различных отраслей с формулировкой конкретной стратегической цели. Придумать 2-3 мероприятия по нематериальному стимулированию сотрудников для достижения поставленной цели..

Вариант 10.

Задание 1.

Создать перечень мероприятий по изучению эффективности системы мотивации организации.

Задание 2.

Создать таблицу последовательных мероприятий внедрения «Положения об оплате труда» с краткими характеристиками действий.

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

В таблице приведены описания процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий и процедур оценивания результатов обучения с помощью оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Кейс-задача (ситуационная задача)	<p>Вид учебного задания, имитирующий ситуации, которые могут возникнуть в реальной действительности. Основными действиями студентов по работе с ситуационной задачей являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подготовка к занятию; - знакомство с критериями оценки ситуационной задачи; - уяснение сути задания и выяснение алгоритма решения ситуационной задачи; - разработка вариантов для принятия решения, выбор критериев решения, оценка и прогноз перебираемых вариантов; - презентация решения ситуационной задачи (письменная или устная форма); - получение оценки и ее осмысление.
Дискуссия	<p>Дискуссия обеспечивает активное включение учащихся в поиск истины; создает условия для открытого выражения ими своих мыслей, позиций, отношений к обсуждаемой теме и обладает особой возможностью воздействия на установки ее участников в процессе группового взаимодействия.</p> <p>Условия эффективного проведения дискуссии в общем виде следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> – информированность и подготовленность обучающихся к дискуссии, свободное владение материалом, привлечение различных источников для аргументации отстаиваемых положений; – правильное употребление понятий, используемых в дискуссии, их единообразное понимание; – корректность поведения, недопустимость высказываний, задевающих личность оппонента; – установление регламента выступления участников; <p>Полная включенность группы в дискуссию, участие каждого учащегося в ней, для чего необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> – привлечь обучающихся к определению темы дискуссии, предоставив им возможность выбора темы из нескольких альтернативных, – проблемно сформулировать тему дискуссии, так, чтобы вызвать желание ее обсуждать, – расположить группу так, чтобы устранить преграды, затрудняющие общение, предоставить каждому учащемуся возможность высказаться; – обучение обучающихся умению вести дискуссию, совместная выработка правил и норм групповой коммуникации; – особая позиция преподавателя как руководителя дискуссии, которая заключается в стимулировании обсуждения, консолидации мнений, подведении результатов работы. Личная позиция преподавателя по обсуждаемой проблеме не должна доминировать, хотя он может выступить в роли рядового участника дискуссии, не навязывая учащимся свою точку зрения.
Конспект	<p>Конспектирование - учебный прием, заключающийся в кратком письменном изложении основного содержания лекции, статьи, книги, доклада</p> <p>Конспект - особый вид вторичного текста, в основе которого лежит аналитико-синтетическая переработка информации, содержащейся в исходном тексте. Конспект выявляет, систематизирует и обобщает наиболее ценную информацию, он позволяет восстановить, развернуть исходную информацию. При конспектировании необходимо отбирать новый и важный материал, связывать его со старым, уже из-</p>

	<p>вестным и выстраивать материал в соответствии с логикой изложения; конспект должен обладать содержательной, смысловой и структурной целостностью. С точки зрения объема (степени сжатия), конспект может быть кратким, подробным или смешанным; по степени соответствия первоисточнику - интегральным или выборочным. По количеству перерабатываемых источников конспект может быть монографическим или сводным (обзорным), с точки зрения предъявления информации конспект составляется на основе чтения или слушания. В зависимости от формы представления информации в конспекте и от степени свернутости в конспекте первичного текста различают следующие виды конспектов:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ конспект-план, ✓ конспект-схема, ✓ текстуальный конспект. <p>Подготовка конспекта включает следующие этапы:</p> <p>Этап 1. Выделяются смысловые части - вся информация, относящаяся к одной теме, группируется в один блок.</p> <p>Этап 2. В каждой смысловой части формулируется тема в опоре на ключевые слова и фразы.</p> <p>Этап 3. В каждой части выделяется главная и дополнительная по отношению к теме информация.</p> <p>Этап 4. Главная информация фиксируется в конспекте в разных формах: в виде тезисов, выписок (текстуальный конспект), в виде вопросов, выявляющих суть проблемы, в виде назывных предложений (конспект-план и конспект-схема).</p> <p>Этап 5. Дополнительная информация приводится при необходимости.</p> <p>Работая над конспектом, необходимо помнить следующие правила:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Следует записать название конспектируемого произведения (или его частей) и его выходные данные. ✓ Осмыслить основное содержание текста, дважды прочитав его. ✓ Составить план - основу конспекта. ✓ Конспектируя, оставить широкие поля для дополнений, заметок, записи терминов и имен, требующих разъяснений. ✓ Помнить, что в конспекте отдельные фразы и даже отдельные слова имеют более важное значение, чем в подробном изложении. ✓ Запись следует вести своими словами, что способствует лучшему осмыслению текста. ✓ Применять определенную систему подчеркивания, сокращений, условных обозначений. ✓ Соблюдать правила цитирования - цитату заключать в кавычки, давать ссылку на источник с указанием страницы.
Контрольная работа	<p>Контрольная работа выполняется обучающимся по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия. Преподаватель выдает задание на выполнение контрольной работы на установочной сессии и оценивает качество ее выполнения на последующей сессии согласно расписанию занятий в аудитории. Выполнив работу, обучающийся регистрирует ее в деканате заочного обучения и сдает на проверку до начала основной сессии.</p> <p>При выполнении контрольной работы обучающему необходимо:</p> <ul style="list-style-type: none"> - подобрать литературу по выбранным вопросам контрольной работы и изучить ее, изложить сущность указанных вопросов; - описать технологическую процедуру практической ситуации, осуществляемую с использованием автоматизированных средств.

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.

Билет содержит: три теоретических вопроса для оценки знаний. Теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену.

Распределение теоретических вопросов по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект билетов (25-30 билетов) не

выставляется в электронную информационно-образовательную среду 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 пятибалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.


Перечень вопросов к экзамену

по дисциплине *Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»*

- 1 Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием
- 2 Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
- 3 Структура, функции, механизм мотивации труда.
- 4 Общая характеристика существующих теорий мотивации.
- 5 Иерархия потребностей А.Маслоу.
- 6 Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
- 7 Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда.
- 8 Теория "Х" и "У" Д.МакГрегора.
- 9 Теория СВР К.Алдерфера.
- 10 Мотивация поведения личности (сущность и основные понятия).
- 11 Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности.
- 12 Теория ожиданий В.Врума.
13. Влияние типа темперамента на эффективность трудовой деятельности.
14. Теория справедливости С.Адамса.
15. Модель мотивации Портера-Лоулера.
16. Сущность и виды стимулирования.
17. Формы и методы стимулирования.
18. Анализ компонентов материального вознаграждения.
19. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
20. Оплата труда, сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
21. Формы и методы оплаты труда.
22. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
23. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
24. Оплата труда в России и за рубежом (сравнительный анализ).
- 25.Партисипативное управление: сущность и основные формы.
- 26.Технология формирования мотивационного механизма на предприятии.
- 27.Мотивационное воздействие факторов внутренней среды предприятия
- 28.Внешняя среда фирмы и мотивационное воздействие ее факторов.
- 29.Субъекты управления мотивацией труда на предприятии.
- 30.Мотивационные ресурсы в управлении.
- 31.Оценка эффективности мотивационного управления на предприятии.
- 32.Изменения в мотивации труда в рыночных условиях по сравнению с советским периодом.
- 33.Мотивация в предпринимательской деятельности с точки зрения содержательных теорий мотивации.
- 34.Мотивация в предпринимательской деятельности с точки зрения процессуальных теорий мотивации.
35. Эволюция развития мотивационных концепций.
36. Философский аспект мотивации труда.

- 37. Виды социальной защиты населения.
- 38. Мотивационные состояния личности.
- 39. Правила повышения эффективности мотивационных мероприятий.
- 40. Мотивационные типы работников.

Образец экзаменационного билета
по дисциплине *Б1.В.15 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»*

 <p>20__-20__ уч. год</p>	<p>Экзаменационный билет № 1 по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» 4 курс</p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «Менеджмент»</p> <hr/>
<ol style="list-style-type: none"> 1. Субъекты и объекты мотивационной деятельности. Понятия «мотивации». Цели мотивационной политики. 2. Теория компетенций МакКлелланда и Спенсеров: базовые качества индивидов (мотивы, психофизиологические особенности, Я-концепция, навыки и знания). 3. Взаимное влияние целевых установок персонала и организации, стратегических целей и возможностей организации, системы мотивации. 		

