

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»
(ФГБОУ ВО ИРГУПС)

УТВЕРЖДЕНА
приказом ректора
от 8 мая 2020 г. № 266-1

Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда
рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.01 Экономика
Профиль подготовки – Экономика труда
Программа подготовки – академический бакалавриат
Квалификация выпускника – бакалавр
Форма обучения – очная
Нормативный срок обучения – 4 года
Кафедра-разработчик программы – Экономика и управление на железнодорожном транспорте

Общая трудоемкость в з.е. – 3
Часов по учебному плану – 108

Формы промежуточной аттестации в семестрах:
зачет 8

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	8	Итого
Число недель в семестре	14	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий	48	48
– лекции	14	14
– практические	14	14
Самостоятельная работа	60	60
Зачет		
Итого	108	108

ИРКУТСК

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 38.03.01 – Экономика (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.11.2015 г. № 1327, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика, профиль «Экономика труда», утвержденного Учёным советом ИрГУПС от «30» апреля 2020 г. протокол № 10

Программу составила: к.э.н., доцент Самарина М.В.

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 – Экономика на заседании кафедры «Экономика и управление на железнодорожном транспорте».

Протокол от «30» апреля 2020 г. протокол № 12

Зав. кафедрой к.э.н., доцент

Д.А. Динец

1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	
1.1 Цели освоения дисциплины	
1.1.1	разрабатывать и внедрять политику трудовой мотивации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач
1.1.2	формирование способности осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования
1.2 Задачи освоения дисциплины	
1.2.1	приобрести базовые навыки практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации труда на эффективность работы организации
1.2.2	приобрести навыки работы по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования
1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы	
Научно-образовательное воспитание обучающихся	
Цель научно-образовательного воспитания – создание условий для реализации научно-образовательного потенциала обучающихся в форме наставничества, тьюторства, научного творчества.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование системного и критического мышления, мотивации к обучению, развитие интереса к творческой научной деятельности;	
– создание в студенческой среде атмосферы взаимной требовательности к овладению знаниями, умениями и навыками;	
– популяризация научных знаний среди обучающихся;	
– содействие повышению привлекательности науки, поддержка научно-технического творчества;	
– создание условий для получения обучающимися достоверной информации о передовых достижениях и открытиях мировой и отечественной науки, повышения заинтересованности в научных познаниях об устройстве мира и общества;	
– совершенствование организации и планирования самостоятельной работы обучающихся как образовательной технологии формирования будущего специалиста путем индивидуальной познавательной и исследовательской деятельности.	
Профессионально-трудовое воспитание обучающихся	
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 психологи 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	
2.1.1	Б1.Б.12 Микроэкономика
2.1.2	Б1.Б.11 Макроэкономика
2.1.3	Б1.Б.21 Мировая экономика и международные экономические отношения
2.1.4	Б1.В.01 Деньги, кредит, банки
2.1.5	Б1.В.02 Экономика отрасли
2.1.6	Б1.В.07 Организация производства на предприятиях
2.1.7	Б1.В.11 Экономика труда
2.1.8	Б1.В.ДВ.07.01 Основы рынка труда
2.1.8	Б1.В.ДВ.07.02 Экономическая социология
2.1.10	Б1.В.ДВ.08.01 Постоянные устройства и их эксплуатация
2.1.11	Б1.В.ДВ.08.02 Путь и путевое хозяйство
2.1.12	Б1.В.ДВ.10.02 Логистика
2.1.13	Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда

2.1.14	Б1.В.12 Организация и нормирование труда
2.1.15	Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы
2.1.16	Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала
2.1.17	Б1.В.ДВ.12.01 Техническое нормирование в электротехнических устройствах транспорта
2.1.18	Б1.В.ДВ.13.01 Оплата труда и материальное стимулирование персонала
2.1.19	Б1.Б.09 Теория вероятности и математическая статистика
2.1.20	Б1.Б.17 Бухгалтерский учет и анализ
2.1.21	Б1.В.ДВ.03.01 Основы финансовых вычислений
2.1.22	Б1.В.ДВ.03.02 Финансовые расчеты в экономике
2.1.23	Б1.В.ДВ.06.01 Техническое нормирование подвижного состава
2.1.24	Б1.В.ДВ.06.02 Оценка технической оснащенности предприятия
2.1.25	Б1.В.13 Анализ трудовых показателей
2.1.26	Б1.В.15 Основы трудового законодательства
2.1.27	Б1.В.16 Регламентация трудовой сферы организации
2.1.28	Б1.В.ДВ.12.02 Экономическая эффективность устройств контактной сети и тяговых подстанций
2.1.29	Б1.В.ДВ.13.02 Уровень качества жизни
2.1.30	Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности
2.1.31	Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности
2.1.32	Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа
2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	
2.2.1	Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная
2.2.2	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	
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению
Уметь	определить структуру трудовой мотивации работников организации
Владеть	методикой измерения и мониторинга трудовой мотивации организации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	базовые положения основных классических и современных теорий мотивации
Уметь	оценивать влияние системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации
Владеть	современным инструментарием мотивации трудовой деятельности
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа
Уметь	проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника
Владеть	методами проведения, обработки и анализа результатов исследований
ДПК- 8.1: способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	методами анализа потребности в материальном и нематериальности стимулировании работников
Уметь	осуществлять работу по совершенствованию организации труда
Владеть	современным инструментарием трудовой мотивации
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа
Уметь	применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
Владеть	методами проведения, обработки и анализа результатов исследований уровня заработных плат
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	сущность и направления стимулирования трудовой деятельности
Уметь	разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда

Владеть	методами анализа и разработки эффективных управленческих решений в сфере мотивации труда
ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	
Минимальный уровень освоения компетенции	
Знать	действующую нормативно-правовую базу
Уметь	на основе действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели
Владеть	методами проведения, обработки и анализа результатов исследований
Базовый уровень освоения компетенции	
Знать	структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования
Уметь	проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы мотивации труда
Владеть	навыками построения прогнозов развития социально-экономических процессов в трудовой сфере
Высокий уровень освоения компетенции	
Знать	типовые методики стимулирования трудовой деятельности
Уметь	проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда
Владеть	методами оценки экономической и социальной эффективности проектов по совершенствованию системы мотивации труда

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

Знать	
1	основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению
2	методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
Уметь	
1	проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов
2	разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации
3	на основе действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели
Владеть	
1	методами анализа потребности в материальном и нематериальном стимулировании работников
2	основными методами, способами и приемами мотивации, стимулирования и оценки последствий управленческих решений

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часы	Компетенции	Учебная литература, ресурсы сети «Интернет»
1	Раздел 1 Современные теории трудовой мотивации				
1.1	Тема 1. Современные теории трудовой мотивации 1.1 Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда. 1.2 Содержательные теории мотивации. 1.3 Процессуальные теории мотивации. 1.4 Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации. 1.5 Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, Современный российский подход к проблемам мотивации персонала /Лек/	8	2	ПК-1 ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2

1.2	Тема 1. Современные теории трудовой мотивации 1.1. Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда. 1.2. Содержательные теории мотивации. 1.3. Процессуальные теории мотивации. 1.4. Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации. 1.5. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, Современный российский подход к проблемам мотивации персонала /Пр/	8	2	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 1. Проработка лекционного материала по теме 1. Доклады по теме. /Ср/	8	8	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
	Раздел 2. Системный подход к мотивации труда				
1.4	Тема 2. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории 2.1. Определение трудовой мотивации 2.2. Структура системы трудовой мотивации 2.3. Основные элементы механизма мотивации труда Классификации мотивов труда /Лек/	8	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.5	Тема 2. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории 2.4. Определение трудовой мотивации 2.5. Структура системы трудовой мотивации 2.6. Основные элементы механизма мотивации труда Классификации мотивов труда /Пр/	8	4	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
1.6	Подготовка к семинарским занятиям по теме 2. Проработка лекционного материала по теме 2. Доклады по теме. Тест по разделу 1 /Ср/	8	10	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2
2.1	Тема 3. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования 3.1 Способы (средства) мотивации на уровне организации. 3.2 Мотивация трудовой деятельности, как элемент и функция управления персоналом. 3.3 Корпоративная система мотивации, как совокупность взаимосвязанных методов 3.4 Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. 3.5 Структура, функции и механизм трудовой мотивации. 3.6 Принципы формирования корпоративной системы мотивации организации. 3.7 Мотивация труда работников железнодорожного транспорта /Лек/	8	6	ПК-1, ДПК-8.1	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Э1 Э2

2.2	Тема 3. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования 3.1 Способы (средства) мотивации на уровне организации. 3.2 Мотивация трудовой деятельности, как элемент и функция управления персоналом. 3.3 Корпоративная система мотивации, как совокупность взаимосвязанных методов 3.4 Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. 3.5 Структура, функции и механизм трудовой мотивации. 3.6 Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации. 3.7 Мотивация труда работников железнодорожного транспорта /Пр/	8	6	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
2.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 3. Проработка лекционного материала по теме 3. Доклады по теме. /Ср/	8	10	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
2.4	Тема 4. Мотивационное значение организации труда 4.1 Организация труда и ее элементы 4.2. Мотивационное значение элементов организации труда. 4.3 Направления повышения мотивационного значения организации труда. 4.4 Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. 4.5. Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации /Лек/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
2.5	Тема 4. Мотивационное значение организации труда 4.1 Организация труда и ее элементы 4.2. Мотивационное значение элементов организации труда. 4.5 Направления повышения мотивационного значения организации труда. 4.6 Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. 4.5. Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации /Пр/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
2.6	Подготовка к семинарским занятиям по теме 4. Проработка лекционного материала по теме 4. Доклады по теме. Тест по разделу2 /Ср/	8	10	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2 Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
3	Раздел 3 Управление мотивацией труда				
3.1	Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации 5.1 Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. 5.2 Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. 5.3 Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации /Лек/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2

3.2	Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации 5.1 Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. 5.2 Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. 5.3 Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методики измерения мотивации /Пр/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
3.3	Подготовка к семинарским занятиям по теме 5. Проработка лекционного материала по теме 5. Тест по разделу 3 /Ср/	8	10	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
3.4	Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации 6.1 Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. 6.2 Экономическая и социальная эффективность. 6.3 Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала /Лек/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
3.5	Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации 6.1 Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. 6.2 Экономическая и социальная эффективность. 6.3 Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала /Пр/	8	4	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.2
3.6	Подготовка к семинарским занятиям по теме 6. Проработка лекционного материала по теме 6. Итоговое тестирование по разделам /Ср/	8	10	ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1
	Форма промежуточной аттестации - зачет	8		ОК-3 ДПК-8.1 ПК-2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Э.1 Э.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 данной дисциплине оформляем в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещаем 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	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
--	------------------------	----------	------------------------------	---

Л1.1	П. Егоршин	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.пособие	М.: ИНФРА-М, 2013.	5
Л1.2	С. Ю. Трапицына	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] ЭБС Юрайт https://urait.ru/bcode/	М.: Юрайт, 2020	100% онлайн
6.1.2. Дополнительная литература				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л2.1	Н. С. Пряжников	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов [Электронный ресурс] ЭБС Юрайт https://urait.ru/bcode/450790	М.: Юрайт, 2020	100 % онлайн
Л2.2	А. А. Литвинюк	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров [Электронный ресурс] ЭБС Юрайт https://urait.ru/bcode/425887	М.: Юрайт, 2019	100 % онлайн
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания	Кол-во экз. в библиотеке/ 100% онлайн
Л3.1	Самарина М.В.	Методические указания для проведения семинарских занятий	Личный кабинет обучающегося	100% онлайн
6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»				
Э.1	Портал по экономике, экономической теории, менеджменту, маркетингу и рекламе, финансам, инвестициям, управлению персоналом – www.aup.ru			
Э.2	Министерство экономического развития РФ www.economy.gov.ru/minec/main			
Э.3	Международная организация труда www.ilo.org			
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 Professional 10, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; Microsoft Office Russian 2010, государственный контракт от 20.07.2021 № 0334100010021000013-01; FoxitReader, свободно распространяемое программное обеспечение http://free-software.com.ua/pdf-viewer/foxit-reader/ ; Adobe Acrobat Reader DC свободно распространяемое программное обеспечение https://get.adobe.com/ru/reader/enterprise/ ; Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License			
6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения				
6.3.2.1	Не предусмотрено			
6.3.3 Перечень информационных справочных систем				
6.3.3.1	Используются программные продукты консультант плюс – www.consultant.ru			
6.4 Правовые и нормативные документы				
6.4.1	Не предусмотрено			

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), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины.
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. Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-521.

8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ	
Вид учебной деятельности	Организация деятельности обучающегося
Лекция	<p>Просмотрите конспект сразу после занятий. Пометьте материал конспекта лекций, который вызывает затруднения для понимания. Попробуйте найти ответы на затруднительные вопросы, используя предлагаемую литературу. Если самостоятельно не удалось разобраться в материале, сформулируйте вопросы и обратитесь на текущей консультации или на ближайшей лекции, практическом занятии за помощью к преподавателю.</p> <p>Каждую неделю рекомендуется отводить время для повторения пройденного материала, проверяя свои знания, умения и навыки по контрольным вопросам.</p>
Практическое занятие	<p>Ведущей дидактической целью практических (семинарских) занятий является систематизация и обобщение знаний по изучаемой теме, разделу, формирование умений работать с дополнительными источниками информации, сопоставлять и сравнивать точки зрения, конспектировать прочитанное, высказывать свою точку зрения. Спецификой данной формы ведения занятий является совместная работа преподавателя и обучающихся над решением стоящей проблемы, задач, а сам поиск верного ответа строится на основе чередования индивидуальной и коллективной деятельности. При подготовке к практическим (семинарским) занятиям следует использовать основную литературу из представленного списка, а также руководствоваться приведенными указаниями и рекомендациями.</p> <p>Для более глубокого освоения дисциплины рекомендуется изучить литературу, обозначенную как «дополнительная» в представленном списке.</p>
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную их подготовку к каждому практическому занятию и должна соответствовать графику изучения программы дисциплины.</p> <p>Методический материал обеспечивает рациональную организацию самостоятельной работы обучающихся на основе систематизированной информации по темам практических (семинарских) занятий курса «Мотивация труда».</p> <p>Самостоятельная работа по дисциплине включает:</p> <ul style="list-style-type: none"> работу с первоисточниками; подготовку устного выступления на практическом занятии; подготовку презентаций к выступлению; подготовку к текущему контролю и промежуточной аттестации по дисциплине.
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.	

**Приложение 1 к рабочей программе по дисциплине
Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения текущего контроля успеваемости
и промежуточной аттестации по дисциплине
Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда

1. Общие положения

Фонд оценочных средств (ФОС) является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонд оценочных средств предназначен для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Университета, а так же сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины (модуля) или прохождения практики;

- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;

- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения образовательной программы; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;

- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;

- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

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

Дисциплина «Мотивация труда» участвует в формировании компетенций:

ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности

ДПК-8.1: способностью осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования

ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов

Таблица траекторий формирования у обучающихся компетенций ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 при освоении образовательной программы

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, участвующих в формировании компетенций	Курс изучения дисциплины	Этапы формирования компетенции
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Б1.Б.12 Микроэкономика	1	1
		Б1.Б.11 Макроэкономика	1	1
		Б2.В.01(У) Учебная - по получению первичных профессиональных умений и навыков, в том числе первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности	1	1
		Б1.Б.21 Мировая экономика и международные экономические отношения	2	1
		Б1.В.02 Экономика отрасли	2	2
		Б1.В.ДВ.08.01 Постоянные устройства и их эксплуатация	2	2
		Б1.В.ДВ.08.02 Путь и путевое хозяйство	4	2
		Б2.В.02(П) Производственная - по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности	4	2
		Б1.В.01 Деньги, кредит, банки	3	3
		Б1.В.ДВ.07.01 Основы рынка труда	4	4
		Б1.В.07 Организация производства на предприятиях	4	4
		Б1.В.ДВ.07.02 Экономическая социология	4	4
		Б2.В.03(Н) Производственная - научно-исследовательская работа	4	4
		Б1.В.11 Экономика труда	4	4
		Б1.В.ДВ.10.02 Логистика	4	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда	4	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4		
ДПК-8.1	способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального и морального стимулирования	Б1.В.11 Организация и нормирование труда	3	1
		Б1.В.ДВ.09.01 Управление качеством работы	3	2
		Б1.В.ДВ.10.01 Экономика персонала	3	3
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4

ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Б1.В.ДВ.06.01 Техническое нормирование подвижного состава	3	1
		Б1.В.ДВ.06.02 Оценка технической оснащённости предприятия	3	2
		Б1.В.15 Основы трудового законодательства	2	3
		Б1.В.16 Регламентация трудовой сферы организации	2	3
		Б1.В.ДВ.12.02 Экономическая эффективность устройств контактной сети	4	4
		Б1.В.ДВ.13.01 Оплата труда и материальное стимулирование персонала	4	4
		Б1.В.11 Экономика труда	4	4
		Б1.В.ДВ.11.01 Мотивация труда	4	4
		Б1.В.13 Анализ трудовых показателей	4	4
		Б1.В.ДВ.13.02 Уровень качества жизни	4	4
		Б2.В.04(Пд) Производственная - преддипломная	4	4
Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	4	4		

Таблица соответствия уровней освоения компетенций ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 планируемым результатам обучения

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)
ОК-3	способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Раздел 1. Современные теории трудовой мотивации Раздел 2. Системный подход к мотивации труда Раздел 3. Управление мотивацией труда	Минимальный уровень	Знать: основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению
				Уметь: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала
				Владеть: методикой измерения и мониторинга трудовой мотивации организации
			Базовый уровень	Знать: базовые положения основных классических и современных теорий мотивации
				Уметь: оценивать влияние системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации
				Владеть: современным инструментарием мотивации трудовой деятельности
			Высокий уровень	Знать: методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда в организации
				Уметь: оценивать влияние системы стимулирования труда на эффективность работы организации
				Владеть: методами проведения, обработки и анализа

				результатов исследований
ДПК-8.1	способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального морального стимулирования	Раздел 1. Современные теории трудовой мотивации Раздел 2. Системный подход к мотивации труда Раздел 3. Управление мотивацией труда	Минимальный уровень	Знать: методы анализа потребности в материальном и нематериальности стимулировании работников
				Уметь: осуществлять работу по совершенствованию организации труда
				Владеть: современным инструментарием стимулирования трудовой деятельности
			Базовый уровень	Знать: основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой
				Уметь: проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения
				Владеть: методами проведения, обработки и анализа результатов исследований уровня заработных плат
			Высокий уровень	Знать: понятие и методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики заработной платы
				Уметь: применять на практике методы оценки эффективности системы стимулирования труда
				Владеть: методами совершенствования организации труда, форм и систем заработной платы
ПК-2	способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Раздел 1. Современные теории трудовой мотивации Раздел 2. Системный подход к мотивации труда Раздел 3. Управление мотивацией труда	Минимальный уровень	Знать: действующую нормативно-правовую базу
				Уметь: на основе действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели
				Владеть: методами проведения, обработки и анализа результатов исследований
			Базовый уровень	Знать: структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования
				Уметь: проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы стимулирования труда
				Владеть: навыками построения прогнозов развития социально-экономических процессов в трудовой сфере
			Высокий уровень	Знать: типовые методики стимулирования трудовой деятельности
				Уметь: проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке

				труда
				Владеть: методами оценки экономической и социальной эффективности проектов по совершенствованию системы стимулирования труда

**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)
8 семестр				
1	1-2	Текущий контроль	Раздел 1. Современные теории трудовой мотивации Тема 1. Современные теории трудовой мотивации	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Доклад (устно)
2	3-4	Текущий контроль	Раздел 2. Системный подход к мотивации труда Тема 2. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Доклад (устно)
3	5-6	Текущий контроль	Тема 3. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	ПК-1, ДПК-8.1, ПК-2 Решение разноуровневых задач (письменно)
4	7-8	Текущий контроль	Тема 4. Мотивационное значение организации труда	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Доклад (устно)
5	9-10	Текущий контроль	Раздел 3. Управление мотивацией труда Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Решение разноуровневых задач (письменно) Доклад (устно)
6	12-13	Текущий контроль	Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Доклад (устно) Тестирование (компьютерные технологии)
7	13-14	Текущий контроль	Раздел 1-3	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 Тестирование (компьютерные технологии)
8	14-15	Промежуточная аттестация – зачет	Раздел 1-3	ОК-3, ДПК-8.1, ПК-2 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 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	Разноуровневые задачи	<p>Различают задачи:</p> <ul style="list-style-type: none"> – репродуктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать знание фактического материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, узнавание объектов изучения в рамках определенного раздела дисциплины; может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся; – реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся; – творческого уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения; может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся 	Комплект разноуровневых задач
2	Доклад	<p>Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Темы докладов,
3	Собеседование	<p>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 определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся</p>	Вопросы по темам/разделам дисциплины
4	Тест	<p>Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся</p>	Фонд тестовых заданий
Промежуточная аттестация			
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и	Комплект теоретических

	<p>владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся</p>	<p>вопросов и практических заданий к экзамену по разделам</p>
--	---	---

Компьютерное тестирование обучающихся используется при проведении текущего контроля знаний обучающихся. Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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

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

Шкалы оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	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
	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
	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
«не зачтено»	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 при решении разноуровневых задач:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	задача решена правильно в соответствии с материалом, предусмотренным учебной программой дисциплины.
«хорошо»	ответ не в полном объеме раскрывает поставленные в задаче условия.
«удовлетворительно»	решено менее половины заданий.
«неудовлетворительно»	в ответе представлено неверное решение и не рассмотрены условия задачи.

Критерии и шкала оценивания доклада

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point,

	Flash–презентация, видео–презентация и др.) Использованы дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«не зачтено»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий и других наглядных материалов. Содержание ограничено информацией только из методического пособия. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана

Критерии и шкала оценивания собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты, объяснить причины отклонений от желаемого результата отстоять свою точку зрения, приводя факты
«хорошо»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления, собрать необходимую информацию по рассматриваемому явлению и проанализировать полученные результаты
«удовлетворительно»	если обучающийся владеет категориальным аппаратом, может привести классификацию факторов явления
«неудовлетворительно»	если обучающийся не владеет перечисленными навыками

Тестирование

Критерии и шкала оценивания текущего контроля

Шкала оценивания	Критерии оценивания	
«отлично»	«зачтено»	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»	«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация в форме зачета:

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

Результаты тестирования могут быть использованы при проведении промежуточной аттестации.

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 разноуровневые задачи

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности):

Разноуровневые задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец типового варианта разноуровневых задач, предусмотренных рабочей программой дисциплины.

Предел длительности контроля – 60 минут.

Предлагаемое количество заданий – 3 задания.

Образец типового варианта разноуровневых задач по теме «Измерение и мониторинг трудовой мотивации»

1. (Репродуктивный уровень)

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.):

А) Тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб./мес;

Б) Тарифная ставка – 10000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб./мес;

В) Тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб./мес;

Г) Тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб./мес;

Д) Ввести сдельную оплату труда

2. (Реконструктивный уровень)

Необходимо простимулировать активность бригады по строительству коттеджей со средним стажем работы на вашем предприятии 4 года. Работа членов бригады взаимозависима. До этого все и бесперебойно получали оклад – 25000 руб/мес. Директором выделен премиальный фонд в размере 3 тыс. руб./мес. на каждого работника. Какой механизм стимулирования целесообразно выбрать из предложенных вариантов при прочих равных условиях:

А) выплачивать ежемесячные премии по 3000 руб., каждому члену бригады при достижении плановых темпов строительства;

Б) платить ежемесячно по 10 тыс. руб. каждому члену бригады и премию 18000 руб./мес. если выполнены плановые показатели;

В) платить ежемесячно по 10 тыс. руб. каждому члену бригады и бонус 108000 руб. на человека за каждые полгода. если выполнены плановые показатели;

Г) продолжать выплачивать оклад по 25000 руб./мес и раз в полгода выплачивать каждому члену бригады, выполняющей плановые показатели бонус в размере 18000 руб. на человека

3. (Творческий уровень)

Практическое задание: разработка процедуры оценки (на примере одной должности) с учетом принципов реализации мотивационной роли оценки. Исходные данные: - Должностная инструкция.

Данные об организации (численность и структура кадров, сфера деятельности, организационная структура, характеристика технологического процесса и пр.). - Принципы реализации мотивационной роли оценки персонала. 4. Задание: Учесть особенности организации и ее стратегические цели, разработать процедуру оценки (оценки соответствия или оценки результативности) на примере указанной должности, с учетом положительного влияния оценки на мотивацию работника. Данная работа проводится письменно на практическом занятии.

3.2. Типовые доклады по темам:

(для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности):

Тема 1 Современные теории трудовой мотивации

1. Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ

2. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.

3. Манипуляция и мотивация, вызванная привлекательностью объекта: положительные и отрицательные аспекты Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.

4. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.

5. Анализ потребности современных работников (можно разграничить их по

полу или возрасту).

Тема 2. Система трудовой мотивации

6. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.

7. Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала

8. Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.

9. Типы личности: их поведение в трудовой сфере.

10. Японский опыт в области мотивации работников

11. Сущность психологического контакта и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Мотивационное значение организации труда

12. Научное управление Ф. Тейлора и его значение для мотивации трудовой деятельности.

13. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).

14. Разработка базового оклада и надбавок в системе материального стимулирования персонала.

15. Сущность переменной части заработной платы и ее влияние на мотивацию персонала.

16. Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг как важнейший элемент системы мотивации трудовой деятельности персонала.

Тема 5. Управление мотивацией труда

1. Факторы, определяющие эффективную систему стимулирования труда и принципы ее разработки.

2. Условия и проблемы возникающие в процессе создания эффективной системы стимулирования труда

3. Формирование стратегии и политики оплаты труда персонала организации

3.3. Перечень теоретических вопросов к зачету

(для оценки знаний)

1. Первоначальные теории мотивации и их значение для практики управления персоналом.

2. Содержательные теории мотивации и их значение для практики управления персоналом

3. Соотношение различных содержательных теорий мотивации.

4. Структура системы трудовой мотивации.

5. Личностная подсистема трудовой мотивации.

6. Подсистема стимулов к труду.

7. Сущность трудовой мотивации.

8. Способы (средства) мотивации на уровне организации.

9. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.

10. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.

11. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации.

12. Корпоративная культура и трудовая мотивация.

13. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.

14. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом.

15. Мотивационное значение элементов организации труда.

16. Методы обогащения содержания труда и формирования внутренней мотивации.

17. Направления повышения мотивационной роли развития персонала.

18. Методы оценки персонала и их мотивационное значение

19. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и

технологии применения различных методик измерения мотивации.

20. Эффективность системы мотивации и стимулирования труда.
21. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь.
22. Оценка экономической эффективности элементов системы мотивации и стимулирования труда.
23. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.
24. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.
25. Понятие и условия конкурентоспособности системы оплаты труда.
26. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.
27. Система экономических вознаграждений, ее функции, факторы формирования.
28. Принципы и этапы разработки системы экономических вознаграждений в организации.

3.4 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки умений)

Задание 1. Вы – руководитель организации. Ваша организация приобрела новую грузовую машину. В отсутствие директора главный механик поручил работу на ней молодому перспективному специалисту. Но эта машина ранее была обещана пожилому, опытному водителю, которого такое решение возмутило. Пожилой водитель поставил директора перед выбором: или ему отдадут машину, или он уходит из организации. Ваши действия?

Задание 2. Один из ваших сотрудников говорит вам: «Что же касается снижения моих результатов работы, о котором вы мне сейчас говорили, вы всегда чем-то в отношении меня недовольны. К чему же мне тогда стараться?» Вы говорите:

Задание 3. Два руководителя разговорились о том, как они дают указания подчиненным. Первый: «Главное – что сказано, а не как сказано. У меня нет времени, чтобы подбирать для каждого форму выражения». Второй: «Может быть, у тебя народ такой необидчивый. А мне постоянно приходится продумывать, как с кем лучше поговорить». Позиции какого руководителя вы отдадите предпочтение и почему?

3.5 Перечень типовых практических заданий к зачету (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Задание 1. С помощью теста Мотуре Владимира Герчикова определите свой мотивационный тип и выясните соответствующие формы стимулирования. Тестовый вопросник состоит из 18 вопросов и содержит блоки:

«паспортчика» (вопросы 1-4); * отношение работника к своей работе, работа как деятельность (вопросы 5- 8); * отношение работника к заработной плате (вопросы 9-10); * работник и организация, коллектив (вопросы 11, 13); * работник и совладение организацией (вопрос 14); * работник и занимаемая им должность (вопросы 12, 15-18).

Задание 2. По мнению С.Л. Рубинштейна, навыки, в отличие от способностей:

А) генетически predetermined в индивиде система обобщенных психических деятельностей;

Б) совокупность психических процессов, закрепленных в индивиде, способствующая расширению возможностей по достижению тех или иных целей;

В) результат закрепления способов деятельности, способствующих наиболее эффективному их выполнению для достижения поставленных целей;

Г) генетически определенная совокупность способов деятельности, позволяющая более эффективно достигать стоящих перед человеком целей.

Систему ценностей личности с точки зрения разработки систем стимулирования труда правильнее определять как:

А) представление человека о желаемом положении вещей, формируемое на основе взаимодействия внутренних особенностей личности и личного опыта, в т.ч. общения;

Б) мотиватор, отвечающий за регуляцию поведения человека в соответствии с общественно значимыми ценностями; В) иерархию потребностей, которые испытывает человек в той или иной ситуации;

Г) «модель должного», которая определяет направленность поведения человека в соответствии с ценностями, которые в наибольшей степени распространены среди его ближайшего окружения.

3.6 Типовые контрольные задания для тестирования Структура тестовых материалов по дисциплине «Мотивация труда»

Компетенция	Тема в соответствии с РПД/РПП (с соответствующим номером)	Содержательный элемент	Характеристика содержательного элемента	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ОК-3: способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	Тема 1. Современные теории трудовой мотивации	Эволюция концепций мотивации	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Содержательные теории мотивации	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Современный российский подход к проблемам мотивацииперсонала	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ДПК-8.1: способность осуществлять работу по совершенствованию организации труда, форм и систем заработной платы, материального морального стимулирования	Тема 2. Система трудовой мотивации	Структура системы трудовой мотивации	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Основные элементы механизма мотивации труда	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Классификации мотивов труда	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
ПК-2: способностью на основе типовых методик и действующей нормативно-правовой базы рассчитать экономические и социально-экономические показатели, характеризующие деятельность хозяйствующих субъектов	Тема 3. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	Мотивация трудовой деятельности, как элемент и функцияуправления персоналом	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративнойсистемы мотивации	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Мотивация труда работников железнодорожного транспорта	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	Тема 4. Мотивационное значение организации труда	Мотивационное значение элементов организации труда	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Направления повышения мотивационного значения организациитруда	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
	Тема 5. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	Психологические методы изучения мотивации	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Социологические методы изучения мотивации	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ

		применения различных методик измерения мотивации		
	Тема 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования	Экономическая и социальная эффективность	Знание	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Факторы формирования системы экономических вознаграждений	Умение	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
		Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации	Действие	10 – ОТЗ 10 – ЗТЗ
			Итого	\sum 360 180 – ОТЗ 180 – ЗТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типовых вариантов тестовых заданий, предусмотренных рабочей программой

Образец типового варианта тестовых заданий,
предусмотренных рабочей программой дисциплины

1. Какие основные формы стимулов выделяют?
 - а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
 - б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
 - в) стимул, мотив, потребность, нужда;
 - г) похвала, просьба, убеждение;
 - д) зарплата, премия, подарки
2. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?
 - 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
 - 2 - желание не отличаться от других работников;
 - 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
 - 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
 - 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства
3. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
 - а) интересная работа;
 - б) продвижение по службе;
 - в) уровень заработной платы;
 - г) стаж работы;
 - д) условия труда
4. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

 5. Основными формами оплаты труда являются:
 - а) повременная и сдельная;
 - б) заработная плата и прибыль;
 - в) тарификация и индексация;
 - г) фиксированная и плавающая;
 - д) окладная и тарифная
 6. В чем заключается цель стимулирования персонала?
 - а) побудить человека избегать конфликтов;
 - б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;

- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни

7. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника

8. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости

9. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными

10. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации

11. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе

12. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом

13. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в)

14. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации

15. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами

16. Под обогащением труда обычно понимают:

- а) увеличение размера вознаграждения;
- б) увеличение количества выполняемых функций;
- в) возможности карьерного роста;
- г) автоматизация труда;
- д) возможность невыполнения функциональных обязанностей

17. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации

18. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем _____.

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
Решение разноуровневых задач	Выполнение разноуровневых заданий и задач, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Во время выполнения заданий пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения контроля, доводит до обучающихся: тему, количество заданий и время выполнения заданий. Преподаватель информирует обучающихся о результатах проверки работы на следующем занятии после проведения контрольно-оценочного мероприятия.
Доклад	Преподаватель оговаривает требования к докладу и презентации. Они должны быть созданы с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash-презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы должно быть раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, выводы и примеры).
Собеседование	Собеседования, предусмотрены рабочей программой дисциплины, проводятся во время практических занятий. Использование собеседований предполагает его адаптацию к различным аудиториям, для выявления знаний и умений обучающихся по конкретной теме. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем проведению собеседования, доводит до обучающихся тему
Тест	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, время выполнения
Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и владения обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений навыками обучающихся

Для организации и проведения промежуточной аттестации в форме зачета 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 зачету для оценки знаний;
- перечень типовых простых практических заданий к зачету для оценки умений;
- перечень типовых практических заданий к зачету для оценки навыков и (или) опыта деятельности.

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

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

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

Шкала и критерии оценивания уровня сформированности компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля (без дополнительного аттестационного испытания)

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Оценка
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация в форме зачета проводится в форме собеседования по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач (не более двух теоретических и двух практических). Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания в форме собеседования проходит на последнем занятии по дисциплине.