

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«Иркутский государственный университет путей сообщения»

**Красноярский институт железнодорожного транспорта**

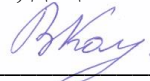
– филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
(КРИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДАЮ

Председатель секции СОП

канд. техн. наук, доцент

В.О. Колмаков



«12» марта 2020 г.

протокол № 6.

## **Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

### **рабочая программа дисциплины**

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом

Профиль - Кадровая безопасность организации и государственной службы

Программа подготовки – прикладной бакалавриат

Квалификация выпускника – бакалавр

Форма обучения – очная

Нормативный срок обучения – 4 года

Кафедра-разработчик программы – Управление персоналом

Общая трудоемкость в з.е. – 4

Формы промежуточной аттестации в семестрах:

Часов по учебному плану – 144

экзамен - 6

### **Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	18	
Вид занятий	Часов по учебному плану	Часов по учебному плану
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
- лекции	18	18
- практические	36	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>54</b>	<b>54</b>
<b>Экзамен</b>	<b>36</b>	<b>36</b>
<b>Итого</b>	<b>144</b>	<b>144</b>

Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденным Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015 №1461, и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль "Кадровая безопасность организации и государственной службы", утвержденного приказом ректора ИрГУПС от «08» мая 2020 г. протокол № 268-1.

Программу составил:  
канд. пед. наук, доцент



Н.А. Анисимова

Рабочая программа дисциплины обсуждена и рекомендована к применению в образовательном процессе для обучения обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом на заседании кафедры "Управление персоналом".

Протокол от «12» марта 2020 г. протокол № 8

Срок действия программы: 2020-2024гг.

Зав. кафедрой канд. техн. наук, доцент



В.О. Колмаков

Согласовано

Заведующий библиотекой



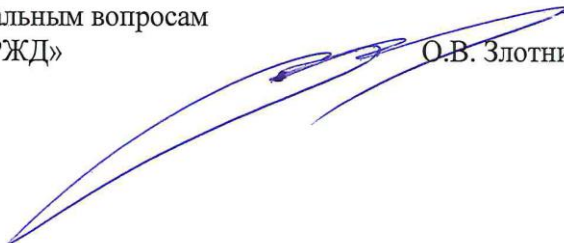
ЕА. Евдокимова

Рецензент из числа основных работодателей

ОАО «РЖД» Красноярская железная дорога

Заместитель начальника дороги по кадрам и социальным вопросам

Красноярской железной дороги - филиала ОАО «РЖД»



О.В. Злотников

<b>1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цели освоения дисциплины</b>	
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
<b>1.2 Задачи освоения дисциплины</b>	
1	формирование профессиональных компетенций бакалавров в области мотивации и стимулирования персонала
2	приобретение навыков использования концепции мотивации и стимулирования персонала организации
3	освоение методик и инструментов стимулирования качества трудовой деятельности в организации
<b>2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
1	- Б1.В.01 Регламентация, нормирование и оплата труда
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:</b>	
1	Б1.В.15 Расчёты социальных льгот и компенсаций
2	Б3.Б.01 Экономика управления персоналом
3	Б1.В.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты
<b>3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
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	
<b>Минимальный уровень освоения компетенции</b>	
Знать	частично системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	частично анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	частично разработкой корпоративных социальных программ частично разработкой системы выплат работникам социальных льгот
<b>Базовый уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в основном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	в основном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	в основном объеме разработкой корпоративных социальных программ в основном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот
<b>Высокий уровень освоения компетенции</b>	
Знать	в полном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уметь	в полном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала
Владеть	в полном объеме разработкой корпоративных социальных программ в полном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот

**В результате освоения дисциплины обучающийся должен**

<b>Знать</b>	
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
<b>Уметь</b>	
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 реализовывать 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
<b>Владеть</b>	
1	навыками сбора первичной и вторичной информации для анализа системы мотивации персонала
2	современными технологиями управлением мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации
3	навыками прогнозирования и определения потребности в персонале

<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b>					
<b>Код занятия</b>	<b>Наименование разделов и тем /вид занятия/</b>	<b>Семестр / Курс</b>	<b>Часов</b>	<b>Код компетенции</b>	<b>Литература</b>
	<b>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b>				
1.1	Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.2	Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.3	Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.4	Основные направления мотивации и стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-23	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.5	Рецензии на публикации по тематике: «Актуальные проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала» /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.6	Диагностика личностных и групповых базовых потребностей (методика А. Маслоу). Оценка мотивации организационного поведения (методика Ф. Герцберга). Диагностика групповой мотивации (И.Д. Ладанов) /Пр/	6	6	ПК	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.7	Построение мотивационного профиля сотрудника /Пр/	6	6	ПК	6.1.1.1, 6.1.2.1
1.8	Разработка эффективной компенсационной политики /Пр/	6	4	ПК	6.1.1.1, 6.1.2.1
	<b>Раздел 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b>				
2.1	Формы и методы денежного и неденежного стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.2	Формы и методы материального стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.3	Методы и порядок нематериального стимулирования персонала /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.4	Основные направления и подходы к управлению к мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.5	Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	6	2	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.6	Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Расчет КРП для оценки результатов деятельности. Построение системы грейдов /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.7	Современными методами мотивации персонала, посредством использования элементов системы внешнего и внутреннего вознаграждения персонала /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.8	Применение методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей). /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1

2.9	Бальный (рейтинговый) и сравнительный (ранжирование). Нетрадиционные методы: ситуативная оценка, психологические тесты, свободная характеристика, управление по целям, круговая аттестация /Пр/	6	4	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.10	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	6	36	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.11	Проработка лекционного материала /Ср/	6	9	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1
2.12	Изучение теоретического материала, выносимого на самостоятельную работу /Ср/	6	9	ПК-8	6.1.1.1, 6.1.2.1

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

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	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.1.1	А. Я. Кибанов [и др.] ; ред. А. Я. Кибанов	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- <a href="http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=472457">http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=472457</a>	М. : ИНФРА-М, 2015	100 % online

#### 6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Кол-во экз. в библиотеке
6.1.2.1	. Г. Туровец [и др.] ; ред. О. Г. Туровец	Организация производства и управление предприятием [Электронный ресурс] : учеб. для ВУЗов.- <a href="http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=472411">http://new.znaniium.com/bookread2.php?book=472411</a>	М. : ИНФРА-М, 2015	100 % online

#### 6.1.3 Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год издания/ Личный кабинет обучающегося	Кол-во экз. в библиотеке / 100%
6.1.3.1				

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

6.1.4.1				
---------	--	--	--	--

### 6.2 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

6.2.1	Электронная библиотека КриЖТ ИрГУПС : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://irbis.krsk.irgups.ru/">http://irbis.krsk.irgups.ru/</a> . – Режим доступа: после авторизации. – Текст: электронный.
6.2.2	Электронная библиотека «УМЦ ЖДТ» : электронно-библиотечная система : сайт / ФГБУ ДПО «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте». – Москва, 2013 – . – URL: <a href="http://umczdt.ru/books/">http://umczdt.ru/books/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.

6.2.3	Znanium.com : электронно-библиотечная система : сайт / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва. 2011 – 2020. – URL: <a href="http://new.znanium.com">http://new.znanium.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.4	Образовательная платформа Юрайт : электронная библиотека : сайт / ООО «Электронное издательство Юрайт». – Москва. – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.5	Лань : электронно-библиотечная система : сайт / Издательство Лань. – Санкт-Петербург, 2011 – . – URL: <a href="http://e.lanbook.com">http://e.lanbook.com</a> . – Режим доступа : по подписке. – Текст: электронный.
6.2.6	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» : электронная библиотека : сайт / ООО «Директ-Медиа». – Москва, 2001 – . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.7	Национальная электронная библиотека : федеральный проект : сайт / Министерство Культуры РФ. – Москва, 2016 – . – URL: <a href="https://rusneb.ru/">https://rusneb.ru/</a> . – Режим доступа: по подписке. – Текст: электронный.
6.2.8	Научно-техническая библиотека Российского университета транспорта (МИИТ) : электронно-библиотечная система : сайт / Российский университет транспорта (МИИТ). – Москва. – URL: <a href="http://library.miit.ru/">http://library.miit.ru/</a> . – Режим доступа : для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
6.2.9	Российские железные дороги : официальный сайт / ОАО «РЖД». – Москва, 2003 – . – URL: <a href="http://www.rzd.ru/">http://www.rzd.ru/</a> . – Текст: электронный.
6.2.10	Красноярский центр научно-технической информации и библиотек (КрЦНТИБ) : сайт. – Красноярск. – URL: <a href="http://dcnti.krw.rzd">http://dcnti.krw.rzd</a> . – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст: электронный.
<b>6.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)</b>	
<b>6.3.1 Перечень базового программного обеспечения</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows Vista Business Russian, авторизационный номер лицензиата 64787976ZZS1011, номер лицензии 44799789
<b>6.3.2 Перечень специализированного программного обеспечения</b>	
6.3.2.1	Не используется
<b>6.3.3 Перечень информационных справочных систем</b>	
6.3.3.1	Консультант Плюс : справочно-правовая система : база данных / Региональные информационные центры КонсультантПлюс ООО ИЦ «ИСКРА». – Москва, 1992 – . – Режим доступа: из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
6.3.3.2	Гарант : справочно-правовая система : база данных / ООО «ИПО «ГАРАНТ». – Режим доступа : из локальной сети вуза. – Текст : электронный.
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не используется
<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
7.1	Корпуса А, Т, Н, Л КриЖТ ИрГУПС находятся по адресу г. Красноярск, ул. Новая Заря, д. 2И. Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения (ноутбук, проектор, экран), учебно-наглядные пособия (презентации), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Помещения для проведения лабораторных занятий оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС: – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-5, Т-46.
7.2	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду КриЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал библиотеки; – компьютерные классы Л-203, А-224, А-409, Т-46.
7.3	Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования А-307.
<b>8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося

Лекция	<p>Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• методология управления;</li> <li>• бизнес-процессы и модели управления;</li> <li>• управленческое решение.</li> </ul>
Практическое занятие	<p>Для того, чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях студент не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции.</p> <p>К каждому занятию студенты готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Если в процессе работы над изучением материала у студента возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удастся, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Студент должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения.</p> <p>Контроль текущей успеваемости студентов осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– посещаемость практических занятий;</li> <li>– эффективность работы студента в аудитории;</li> <li>– полнота выполнения домашних заданий;</li> <li>– результаты тестирования по всем разделам дисциплины.</li> </ul>
Самостоятельная работа	<p>Цели внеаудиторной самостоятельной работы:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• стимулирование познавательного интереса;</li> <li>• закрепление и углубление полученных знаний и навыков;</li> <li>• развитие познавательных способностей и активности студентов, самостоятельности, ответственности и организованности;</li> <li>• подготовка к предстоящим занятиям;</li> <li>• формирования самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;</li> <li>• формирование культуры умственного труда и самостоятельности в поиске и приобретении новых знаний и умений, и, в том числе, формирование компетенций.</li> </ul> <p>Традиционные формы самостоятельной работы студентов следующие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- 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);</li> <li>- чтение текста (учебника, учебного пособия, первоисточника, дополнительной литературы);</li> <li>- конспектирование текста (работа со справочниками, нормативными документами);</li> <li>- составление плана и тезисов ответа;</li> <li>- подготовка сообщений на семинаре;</li> <li>- ответы на контрольные вопросы;</li> <li>- решение задач;</li> <li>- подготовка к практическому занятию;</li> <li>- подготовка к деловым играм, направленным на решение производственных ситуаций, на проектирование и моделирование профессиональной деятельности.</li> </ul>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде КРИЖТ ИрГУПС, доступной обучающимся через его личный кабинет и Электронную библиотеку (ЭБ КРИЖТ ИрГУПС) <a href="http://irbis.krsk.irkups.ru">http://irbis.krsk.irkups.ru</a></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 деятельности**

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности разработан в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 1461 от 14 декабря 2015 г., и на основании учебного плана по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы».

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности прошел экспертизу на соответствие требованиям 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) профиль 2 «Кадровая безопасность организации и государственной службы» рассмотрен и рекомендован к внедрению на заседании секции СОП по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

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

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» участвует в формировании 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

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

Код компетенции	Наименование компетенции	Индекс и наименование дисциплин, практик, участвующих в формировании компетенции	Семестр 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.01 Регламентация, нормирование и оплата труда	4	1
		Б1.В.15 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	6	2
		Б1.В.12 Расчёты социальных льгот и компенсаций	7	3
		Б1.В.20 Экономика управления персоналом	8	4
		Б3.Б.01 Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к процедуре защиты и процедуру защиты	8	4

**Таблица соответствия уровней освоения компетенции ПК-8 планируемым результатам обучения**

Код компетенции	Наименование компетенции	Наименования разделов дисциплины	Уровни освоения компетенций	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 применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов	1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Минимальный уровень	Знать частично системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Уметь частично анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала Владеть частично разработкой корпоративных социальных программ Владеть частично разработкой системы выплат работникам социальных льгот
			Базовый уровень	Знать в основном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала

	<p>контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике</p>			<p>E/01.6 Уметь в основном объеме применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом</p> <p>E/01.6 Уметь в основном объеме разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации</p> <p>Уметь в основном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала</p> <p>Уметь в основном объеме определять критерии и уровни удовлетворенности персонала</p> <p>Уметь в основном объеме использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом</p> <hr/> <p>Владеть в основном объеме анализом успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Владеть в основном объеме разработкой корпоративных социальных программ</p> <p>Владеть в основном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот</p> <p>Владеть в основном объеме оценкой удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p> <hr/> <p>Знать в полном объеме системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p> <hr/> <p>Уметь в полном объеме применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом</p> <p>Уметь в полном объеме разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации</p> <p>Уметь в полном объеме анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала</p> <p>Уметь в полном объеме определять критерии и уровни удовлетворенности персонала</p> <p>Уметь в полном объеме использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом</p> <hr/> <p>Владеть в полном объеме анализом успешных корпоративных практик по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ</p> <p>Владеть в полном объеме разработкой корпоративных социальных программ</p> <p>Владеть в полном объеме разработкой системы выплат работникам социальных льгот</p> <p>Владеть в полном объеме оценкой удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой</p>
			<p>Высокий уровень</p>	

**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)
<b>6 семестр</b>				
1.	1	Текущий контроль	Тема: «Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала».	ПК-8 Дискуссия, мозговой штурм, разбор кейс-стади Дискуссия, творческое задание, разбор кейс-стади Дискуссия, разбор кейс-стади Тестирование (компьютерные технологии) Дискуссия, разбор кейс-стади Деловая и/или ролевая игра Тестирование (компьютерные технологии) Дискуссия, разбор кейс-стади Сообщение, доклад
2.	3	Текущий контроль	Тема: «Взгляды зарубежных отечественных ученых на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности».	
3.	5	Текущий контроль	Тема: «Структура, функции и механизм мотивации и стимулирования».	
4.	7	Текущий контроль	Тема: «Основные направления мотивации и стимулирования персонала».	
5.	9	Текущий контроль	Тема: «Формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала».	
6.	11	Текущий контроль	Тема: «Методы и порядок нематериального стимулирования персонала».	
7.	13	Текущий контроль	Тема: «Основные направления и подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности».	
8.	15	Текущий контроль	Тема: «Методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».	
9.	17	Текущий контроль	Тема: «Сущность и ключевые понятия мотивации и стимулирования персонала».	
10.	19-21	Промежуточная аттестация – экзамен	Разделы: 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8 Собеседование (устно)

## **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».

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

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	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 определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки знаний обучающихся	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Деловая и/или ролевая игра	Совместная деятельность группы обучающихся и преподавателя под управлением преподавателя с целью решения учебных и профессионально-ориентированных задач путем игрового моделирования реальной проблемной ситуации. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины)	Задания для решения кейс-задачи
4	Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы и оценить их умение аргументировать собственную точку зрения. Может быть использовано для оценки знаний и умений обучающихся	Перечень дискуссионных тем для проведения круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов
5	Сообщение, доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.	Темы докладов, сообщений

		Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	
6	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий
7	Тест	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	Фонд тестовых заданий
8	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 и практических заданий (билетов) к экзамену

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена (в конце 6 семестра), 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**

## Собеседования

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Глубокое и прочное усвоение программного материала. Полные, последовательные, грамотные и логически излагаемые ответы при видоизменении задания. Обучающийся свободно справляется с поставленными задачами, может обосновать принятые решения, демонстрирует владение разносторонними навыками и приемами выполнения практических работ
«хорошо»	Знание программного материала, грамотное изложение, без существенных неточностей в ответе на вопрос, правильное применение теоретических знаний, владение необходимыми навыками при выполнении практических задач
«удовлетворительно»	Обучающийся демонстрирует усвоение основного материала, при ответе допускаются неточности, при ответе недостаточно правильные формулировки, нарушение последовательности в изложении программного материала, затруднения в выполнении практических заданий Слабое знание программного материала, при ответе возникают ошибки, затруднения при выполнении практических работ
«неудовлетворительно»	Не было попытки выполнить задание

## Деловая и/или ролевая игра, тренинг

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающимся даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии
«хорошо»	Обучающимся даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими
«удовлетворительно»	Обучающимся даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов и экспресс оценки показателей эффективности управления организацией, однако, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы
«неудовлетворительно»	Обучающимся даны в основном не правильные ответы на все поставленные вопросы, при решении практических задач допущены многочисленные ошибки, на уточняющие вопросы даны в основном не правильные ответы

## Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Правильное решение кейса, подробная аргументация обучающимся своего решение, хорошее знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«хорошо»	Правильное решение кейса, достаточная аргументация обучающимся своего решение, определённое знание теоретических аспектов решения кейса, со ссылками на норму закона
«удовлетворительно»	Частично правильное решение кейса, недостаточная аргументация обучающимся своего решение, со ссылками на норму закона
«неудовлетворительно»	Неправильное решение кейса, отсутствие у обучающегося необходимых знание

	теоретических аспектов решения кейса
--	--------------------------------------

### Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты

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

### Доклад, сообщение

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	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)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники информации не использовались. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	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

### Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. В работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники,



	оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, или некоторые из них отвлекают внимание от темы презентации. Основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений.
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	Включены материалы, не имеющие непосредственного отношения к теме работы, содержание работы не относится в рассматриваемой проблеме. Отсутствует логики в изложении материала. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации

### **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 теоретических вопросов к экзамену (для оценки знаний)**

Раздел 1 «Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1. Отечественные концепции и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
2. Какие существуют теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
3. Дайте классификацию мотивов и стимулов.
4. Охарактеризуйте механизм формирования и функционирования мотивации трудовой деятельности.
5. Назовите функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Какие существуют формы и системы оплаты труда?
7. В чем особенности премиальных систем оплаты труда.
8. Сущность концепции «качества трудовой жизни».
9. Назовите основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
10. Раскройте взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
11. Назовите основные направления реформы оплаты труда в России.
12. Перечислите и охарактеризуйте методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
13. Назовите основные виды мотивации.
14. В чем состоит разница индивидуальной мотивации и групповой?
15. Перечислите факторы, оказывающие влияние на мотивацию человека (группы).

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

1. Льготы и условно-материальные компенсации в организации.
2. Базовые компенсации в организации.
3. Индивидуальные и групповые бонусы.
4. Определение системы компенсаций для руководителей.
5. Современные системы оплаты труда.
6. Грейдинг как система оплаты труда.
7. KPI (Key Performance Indicators) – ключевые показатели эффективности как метод расчета переменной части оплаты труда.
8. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
9. Внедрение компенсационного пакета на примере компании.
10. Оценка эффективности системы мотивации в компании.
11. Современные методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

#### **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 спланированных оценочных средств в соответствии с рабочей программой дисциплины

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Собеседование	Комплект теоретических вопросов к экзамену по разделам. 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.
Деловая и/или ролевая игра	<p>Деловая игра – это имитация реальной производственной (управленческой или экономической) ситуации. Создание упрощенной модели рабочего процесса позволяет каждому участнику в реальной жизни, но в рамках определенных правил, сыграть какую-либо роль, принять решение, совершить действия.</p> <p>Эмоционально-деятельностная игра - является формой тренинга, моделирует ситуацию мотивационных отношений без жестких правил.</p> <p>Этапы проведения:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Подготовительный этап. Выявление проблемы, выбор темы и определение задач. Выбор вида и формы игры, работа над игровой стратегией, подготовка материалов.</li> <li>2. Ввод участников в игровую ситуацию. Привлечение интереса, целеполагание, формирование команд, мобилизация участников.</li> <li>3. Групповая или индивидуальная работа по установленным правилам или без них.</li> <li>4. Выводы и анализ итогов самостоятельно и/или с привлечением экспертов.</li> </ol>
Кейс-задача	<p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство метода состоит в том, что на его основе слушатели могут научиться выделять проблемы, обнаруживать в них противоречия, всесторонне анализировать их, находить оптимальные пути решения. Владение всеми названными операциями приводит к формированию диалектического мышления, к развитию творческих способностей. Решение отдельных практических проблемных задач может использоваться как прием активизации познавательной деятельности в ходе лекций, семинарских занятий, самостоятельной работы слушателей, индивидуального собеседования. В ходе занятия слушатели сталкиваются с необходимостью самостоятельно решить ряд проблем научно-технического характера, с которыми они не сталкивались до занятия. Все это определяет поисковый характер занятия, заставляет его провести в тесном научном сотрудничестве преподавателя и слушателей.</p> <p>В основе ситуации должно быть рассмотрение актуальной управленческой проблемы. Студент на основе теоретического обзора и анализа информации по выбранной проблеме, а также с использованием практического опыта разрабатывает кейс с учетом требований.</p>
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты	Всестороннее обсуждение спорного вопроса в публичном собрании, в частной беседе, споре. Другими словами, дискуссия заключается в коллективном обсуждении какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнe-

	<p>ний, предложений. Цели проведения дискуссии могут быть очень разнообразными: обучение, тренинг, диагностика, преобразование, изменение установок, стимулирование творчества и др.</p> <p>В проведении дискуссии используются различные организационные методики.</p> <p>Также применяется методика «вопрос – ответ». Данная методика – это разновидность простого собеседования; отличие состоит в том, что применяется определённая форма постановки вопросов для собеседования с участниками дискуссии-диалога.</p> <p>Эффективность проведения дискуссии зависит от таких факторов, как:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. подготовка (информированность и компетентность) студента по предложенной проблеме;</li> <li>2. семантическое однообразие (все термины, дефиниции, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми учащимися);</li> <li>3. корректность поведения участников;</li> <li>4. умение преподавателя проводить дискуссию.</li> </ol>
Сообщение, доклад	<p>Рецензии на публикации по тематике: « Актуальные проблемы мотивация персонала организации».</p> <p>Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся актуальных проблем и современных тенденций управления системой мотивации стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.</p> <p>Содержание работы: в процессе выполнения задания составляется отчет.</p> <p>Результат выполнения работы отражается в отчете по форме:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) цели публикации;</li> <li>2) характера публикации (научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);</li> <li>3) последовательности и логики изложения;</li> <li>4) языка публикации;</li> <li>5) доступности понимания;</li> <li>6) кому адресована публикация;</li> <li>7) результатов, полученных автором публикации, и степени их обоснованности;</li> <li>8) достоинств публикации;</li> <li>9) недостатков публикации;</li> <li>10) степени новизны результатов;</li> <li>11) ценности работы.</li> </ol> <p>Методические указания: каждому студенту необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить свое мнение относительно нее в отчете по обозначенной форме.</p>
Творческое задание	<p>Метод является универсальным – пригодным для применения как на лекциях, так и на семинарских (практических) занятиях, а также при проведении лабораторных работ. Достоинство в том, что обучаемый постоянно находится в зоне активного опроса и должен быть готов к опросу и ответу на все поставленные вопросы. Если обучаемый остается непрошленным, он все равно вынужден быстро осмысливать вопросы и готовиться к ответам. Наиболее распространенными приемами являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание проблемных ситуаций и выявление системы понятий, позволяющих осмыслению этих ситуаций;</li> <li>- уточнение содержания ведущих понятий;</li> <li>- выявление личной позиции (мнения) каждого слушателя по исследуемой проблеме;</li> <li>- выработка практических рекомендаций каждым обучаемым по разрешению проблемных ситуаций.</li> </ul>
Тест	<p>Важным звеном процесса обучения является контроль знаний и умений обучающихся. Переход от традиционных форм контроля и оценивания знаний к компьютерному тестированию отвечает общей концепции модернизации и компьютеризации системы образования.</p> <p>Проверка и оценка знаний обучающихся - необходимая часть учебно-</p>

	<p>воспитательного процесса; от их правильной постановки во многом зависит качество подготовки учащихся. Эффективность методов и форм обучения, качество методических разработок, доступность содержания образования тесным образом связаны с подготовкой квалифицированных специалистов. Специфика обучения заключается в усилении роли самостоятельной работы, формирования у учащихся способности к саморазвитию, самоконтролю, творческому применению полученных знаний.</p> <p>Тест представляет собой перечень вопросов, количество и состав которых зависит от целей тестирования.</p>
--	---

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

– перечень теоретических вопросов к экзамену для оценки знаний.

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

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

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


Билет содержит: 3 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 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 четырехбалльной системе, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам округления.

### **Образец экзаменационного билета**

 <p>ИрГУПС 2016-2017 учебный год</p>	<p><b>Экзаменационный билет № 1</b> <b>по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</b> <b>6 семестр</b></p>	<p>Утверждаю: Заведующий кафедрой «_____» КрИЖТ ИрГУПС Л.Д. Якимова</p>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Отечественные концепции и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</li> <li>2. Сущность концепции «качества трудовой жизни».</li> <li>3. Базовые компенсации в организации.</li> </ol>		

Деловая (ролевая) игра

«Производственное совещание»

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ПК-8

1 Тема (проблема) Актуальные проблемы в управлении персоналом моделируется с помощью деловой игры по управлению. Проводится, когда обучающиеся уже имеют представление о принципах управления и роли процесса производства.

2 Концепция игры. Выбирается организация любого профиля со средней или небольшой численностью персонала. Владельцами предприятия не так давно был поставлен новый директор. Он был представлен коллективу и менеджерам завода. Директору предстоит провести оперативное совещание впервые.

Сценарий деловой игры:

1. Вводная часть Вступление. Цели и тема игры.
2. Игровая ситуация. Ознакомление с ситуацией на фирме.
3. План подготовки к совещанию. Распределение ролей (7 сотрудников и 10-15 экспертов), ведущий организует информирование участников игры с характеристиками сотрудников на совещании. Удаление директора на время в другой кабинет «по производственной» необходимости. Далее ведущий доводит до участников информацию о поведении сотрудников на совещании (из характеристик). Присутствующие на совещании отнеслись к новому начальству со скептицизмом и недоверием.
4. Совещание. Выступление директора, реакция и вопросы от начальников.
5. Дискуссия и коллективное обсуждение вопросов. Каким будет поведение директора на совещании? Что он может сказать или сделать для налаживания деловых контактов с сотрудниками? Какие управленческие решения он может принять при подведении итогов первого оперативного совещания?
6. Подведение итогов Выводы от экспертов, от участников игры. Самооценка. Решили ли поставленные задачи, достигли ли целей?

3 Роли:

– сотрудники предприятия (7 человек): участвуют директор, заместитель по производству, начальник технического отдела, начальник цеха сборки, начальник токарного цеха, бригадир, секретарь;

– группа экспертов (10-15 человек)

4 Ожидаемый (е) результат (ы): формируются взаимоотношения, которые сближают разные взгляды, мнения, опыт и позволяют вырабатывать нечто целое. Такая технология позволяет глубоко вникнуть в проблему, обеспечить взаимопонимание между людьми и достигнуть единства социального действия, способного переломить ситуацию, разрешить кризис или создать принципиально новое решение актуальной проблемы мотивации персонала.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Составитель \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

### Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий/проектов

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ПК-8

Групповые творческие задания (проекты):

1. Анализ формирования социального и компенсационного пакета на примере отечественных и зарубежных компаний. Обучающиеся самостоятельно на основе собственного выбора проводят анализ составляющих предложенных пакетов, выявляют достоинства, определяют недостатки, предлагают рекомендации.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Составитель \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

### Перечень дискуссионных тем для круглого стола (дискуссии, полемики, диспута, дебатов)

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ПК-8

1. Лояльность персонала.
2. Нестандартные подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
3. Ценностные установки работника и их влияние на отношение к труду и его эффективность.
4. Мотивообразующие свойства интеллекта.
5. Трудовой коллектив как социальная общность, социально–психологическая атмосфера как степень удовлетворенности трудом и отношения к нему.
6. Создание в организации морально–психологического климата.
7. Значение соревнования, состязательности как катализатора трудовых усилий.
8. Моральное поощрение эффективной работы посредством похвалы, благодарности, отличия, почетной награды.
9. Справедливая оценка трудовых усилий и выполненной работы.
10. Значение национальных традиций, исторического опыта, религиозных верований, нравственных и правовых норм для стимулирования трудовой деятельности.

Критерии оценки:

оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если обучающийся полностью показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал с небольшими неточностями, показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;

оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся отвечал на вопросы с существенными неточностями, показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала;  
оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала.

Составитель \_\_\_\_\_ И.О. Фамилия

### Кейс-задача

Перечень компетенций (части компетенции, элементов компетенции), проверяемых оценочным средством: ПК-8

#### Задание (я):

Общая схема разработки кейса:

- 1) краткое изложение событий;
- 2) краткая формулировка проблемы (задачи), стоящей в данный момент перед руководством компании или отдельным менеджером. Формулировка должна иметь вид законченного предложения, содержащего подлежащее и сказуемое. Как правило, это фраза типа: «Кто-либо должен что-либо сделать»;
- 3) характеристика действующих лиц - характеристика участников (описание их достоинств и недостатков);
- 4) хронология событий - изложение происшедших событий так, что наиболее поздние по времени события находятся в начале хронологии, а наиболее ранние - в конце;
- 5) конфликт - ответ на вопрос, обострения какого рода противоречий послужили причиной конфликтной ситуации. Отдельное внимание следует уделить глобальной ситуации в организации, которая скрывается за небольшим, локальным конфликтом;
- 6) варианты решения проблемы - оценка всех возможных вариантов решения проблемы, определение достоинств и недостатков каждого из предложенных вариантов;
- 7) рекомендации - более подробное, чем на шестом этапе, рассмотрение и обоснование целесообразности выбранного варианта действий;
- 8) план по осуществлению выбранного варианта действий - изложение этапов действий, которые необходимо предпринять, чтобы успешно разрешить проблему.

Результатами обсуждения должны служить ответы на следующие вопросы:

1. кто в данной ситуации действующее лицо;
  2. каковы его (ее) цели (скрытые, явные);
  3. какие решения (скрытые или явные) я должен принять;
  4. каковы проблемы, с которыми я сталкиваюсь;
  5. какие возможности у меня есть и на какой риск я иду, будучи на месте главного действующего лица; .
  6. какими данными для принятия решения я обладаю;
- какие альтернативные подходы к решению проблемы имеются?

Критерии оценки:

– оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он 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;

– оценка «не зачтено» 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.