

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета экономики, менеджмента и
информационных технологий
_____/ С.А. Баркалов /
30 августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины
«Системы мотивации и стимулирования персонала»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль Технологии управления персоналом

Квалификация выпускника бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 5 лет / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / очно-заочная / заочная

Год начала подготовки 2021 г.

Автор(ы) программы

подпись

Н.Ю. Калинина

Заведующий кафедрой
Управления

подпись

С.А. Баркалов

Руководитель ОПОП

подпись

Н.Ю. Калинина

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование у студентов знаний о принципах и методах построения в организации систем мотивации и стимулирования персонала, а также формирование профессиональных умений и навыков использования инструментов мотивации и стимулирования.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- усвоение теоретических знаний содержания современных теорий мотивации, принципов, методов и инструментов мотивационного воздействия и построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;
- формирование умений применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала, разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;
- овладение практическими приемами мотивационного управления.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования персонала» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-6 - Способен применять на практике знания принципов и основ организации труда и формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда)

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-6	Знать <ul style="list-style-type: none">— содержание современных теорий мотивации;— принципы, методы и инструменты мотивационного воздействия;— возможности коррекции мотивационного потенциала;— принципы построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;
	Уметь <ul style="list-style-type: none">— применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала;— разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на

	предприятию;
	Владеть — навыками мотивирующего воздействия.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Системы мотивации и стимулирования персонала» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		6
Аудиторные занятия (всего)	72	72
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Самостоятельная работа	72	72
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

очно-заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
Аудиторные занятия (всего)	48	48
В том числе:		
Лекции	16	16
Практические занятия (ПЗ)	32	32
Самостоятельная работа	96	96
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость: академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
Аудиторные занятия (всего)	12	12
В том числе:		
Лекции	6	6
Практические занятия (ПЗ)	6	6

Самостоятельная работа	159	159
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Природа трудовой мотивации	Понятие мотивации. Основные принципы трудовой мотивации. Ранние взгляды на природу мотивации человека. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).	2	2	4	8
2.	Содержательные теории мотивации	Теория Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная теория Герцберга. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема. «Витаминная» модель Уорра. Подход Аткинсона и Маклеланда.	2	2	4	8
3.	Процессуальные теории трудовой мотивации	Теория справедливости Дж. Адамса. Теория ожиданий Виктора Врума. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность	2	2	4	8
4.	Поведенческая теория подкреплений Скиннера	Методы модификации поведения. Подкрепление. Избегание. Наказание. Угашение.	2	2	4	8
5.	Приверженность работников своей организации	Структура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. Источники приверженности работников своей организации. Приверженность как свойство личности. Формирование организационной приверженности.	2	2	4	8
6.	Контроль и меры дисциплинарного воздействия	Основные элементы системы поддержания дисциплины (Правила и предписания. Административный контроль. Мотивирующее наказание). Виды дисциплинарных мер. Дисциплинарное собеседование. Увольне-	2	2	4	8

		ние.				
7.	Мотивирующая роль организации труда	Обогащение труда.Разнообразие навыков. Законченность работы. Значимость работы. Самостоятельность в работе. Обратная связь. Методы повышения мотивационного потенциала работы. Гибкие рабочие графики	2	2	4	8
8.	Постановка целей как инструмент мотивации .	Мотивирующие цели. Управление по целям	2	2	4	8
9.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	Оценка работы сотрудников . Информирование и внутриорганизационный PR как средство воздействия на мотивацию. Обучение и развитие персонала.	2	2	4	8
10.	Культура организации	Составляющие оргкультуры (Ценности. Система отношений. Нормы, правила поведения. Внешние проявления культуры.) Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала.	2	2	4	8
11.	Мотивация и лидерство	Эмоциональная компетентность лидера. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. Делегирование.	2	2	4	8
12.	Управление мотивацией команды, рабочей группы .	Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы. Мотивация членов управленческой команды .	2	2	4	8
13.	Методы самомотивации	Конструктивные установки. Поощрение и наказание. Постановка целей. Организация работы. Соревновательность. Оценка и контроль. Информирование. Убеждение .	2	2	4	8
14.	Методы изучения мотивации	Опрос. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение.	2	2	4	8
15.	Возможности коррекции мотивационного потенциала	Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Вариативность использования мотивационных факторов.	2	2	4	8
16.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы	Стимулирующие системы и их содержание. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Структура материального стимулирования и нематериального стимулирования. Методы морального стимулирования.	2	2	4	8
17.	Организация стимулирования труда	Принципы построения системы сти-	4	4	8	16

	на предприятиях	мулирования. Классификация форм организации стимулирования. Применение КРІ в системе стимулирования персонала.				
Итого			36	36	72	144

очно-заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Природа трудовой мотивации	Понятие мотивации. Основные принципы трудовой мотивации. Ранние взгляды на природу мотивации человека. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер). Содержательные теории мотивации. Теория Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная теория Герцберга. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема. «Витаминная» модель Уорра. Подход Аткинсона и Маклеланда.	2	4	12	18
2.	Процессуальные теории трудовой мотивации	Теория справедливости Дж. Адамса. Теория ожиданий Виктора Врума. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	2	4	12	18
3.	Мотивирующая роль организации труда	Обогащение труда. Разнообразие навыков. Законченность работы. Значимость работы. Самостоятельность в работе. Обратная связь. Методы повышения мотивационного потенциала работы. Гибкие рабочие графики. Контроль и меры дисциплинарного воздействия как способы мотивации персонала: Основные элементы системы поддержания дисциплины (Правила и предписания. Административный контроль. Мотивирующее наказание). Виды дисциплинарных мер. Дисциплинарное собеседование. Увольнение.	2	4	12	18
4.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	Постановка целей как инструмент мотивации (Мотивирующие цели. Управление по целям). Оценка работы сотрудников. Информирование и внутриорганизационный PR как средство воздействия на мотивацию.	2	4	12	18

		Обучение и развитие персонала. Культура организации (Составляющие оргкультуры. Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала) Эмоциональная компетентность лидера. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. Делегирование. Приверженность работников своей организации (Структура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. Источники приверженности работников своей организации. Приверженность как свойство личности. Формирование организационной приверженности).				
5.	Управление мотивацией команды, рабочей группы .	Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы. Мотивация членов управленческой команды . Методы самомотивации (Конструктивные установки. Поощрение и наказание. Постановка целей. Организация работы. Соревновательность. Оценка и контроль. Информирование. Убеждение) .	2	4	12	18
6.	Методы изучения мотивации и возможности коррекции мотивационного потенциала	Опрос. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Вариативность использования мотивационных факторов.	2	4	12	18
7.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы	Стимулирующие системы и их содержание. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Структура материального стимулирования и нематериального стимулирования. Методы морального стимулирования.	2	4	12	18
8.	Организация стимулирования труда на предприятиях	Принципы построения системы стимулирования. Классификация форм организации стимулирования. Применение КРІ в системе стимулирования персонала.	2	4	12	18
Итого			16	32	96	144

заочная форма обучения

№	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак	СРС	Всего,
---	-------------------	--------------------	------	------	-----	--------

п/п				зан.		час
1.	Природа трудовой мотивации	Понятие мотивации. Основные принципы трудовой мотивации. Ранние взгляды на природу мотивации человека. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер). Содержательные теории мотивации. Теория Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная теория Герцберга. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема. «Витаминная» модель Уорра. Подход Аткинсона и Маклеланда.	1	-	20	21
2.	Процессуальные теории трудовой мотивации	Теория справедливости Дж. Адамса. Теория ожиданий Виктора Врума. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	1	-	20	21
3.	Мотивирующая роль организации труда	Обогащение труда. Разнообразие навыков. Законченность работы. Значимость работы. Самостоятельность в работе. Обратная связь. Методы повышения мотивационного потенциала работы. Гибкие рабочие графики. Контроль и меры дисциплинарного воздействия как способы мотивации персонала: Основные элементы системы поддержания дисциплины (Правила и предписания. Административный контроль. Мотивирующее наказание). Виды дисциплинарных мер. Дисциплинарное собеседование. Увольнение.	1	1	20	22
4.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	Постановка целей как инструмент мотивации (Мотивирующие цели. Управление по целям). Оценка работы сотрудников. Информирование и внутриорганизационный PR как средство воздействия на мотивацию. Обучение и развитие персонала. Культура организации (Составляющие оргкультуры. Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала) Эмоциональная компетентность лидера. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. Делегирование. Приверженность работников своей организации (Струк-	1	1	20	22

		тура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. Источники приверженности работников своей организации. Приверженность как свойство личности. Формирование организационной приверженности).				
5.	Управление мотивацией команды, рабочей группы .	Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы. Мотивация членов управленческой команды . Методы самомотивации (Конструктивные установки. Поощрение и наказание. Постановка целей. Организация работы. Соревновательность. Оценка и контроль. Информирование. Убеждение) .		1	20	21
6.	Методы изучения мотивации и возможности коррекции мотивационного потенциала	Опрос. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Вариативность использования мотивационных факторов.	1	1	20	22
7.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы	Стимулирующие системы и их содержание. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Структура материального стимулирования и нематериального стимулирования. Методы морального стимулирования.	1	1	20	22
8.	Организация стимулирования труда на предприятиях	Принципы построения системы стимулирования. Классификация форм организации стимулирования. Применение КРІ в системе стимулирования персонала.	1	1	19	21
Итого			6	6	159	171

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 6 семестре для очной формы обучения, в 8 семестре для очно-заочной формы обучения, в 8 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы: «Характеристика системы мотивации и стимулирования персонала на примере предприятия _____»

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

— систематизация, закрепление, а также приобретение новых тео-

ретических и практических знаний по изучаемой дисциплине в соответствии с темой КР;

- усвоение теоретических знаний содержания современных теорий мотивации, принципов, методов и инструментов мотивационного воздействия и построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;
- формирование умений разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;
- овладение современными методами поиска и использования научной, справочной и нормативной литературы, Интернет-ресурсов;
- развитие умения обобщать и логично представлять альтернативные точки зрения по исследуемой проблеме;
- овладение соответствующим понятийным и терминологическим аппаратом, приемлемым уровнем языковой грамотности и функциональным стилем научного изложения;
- формирование умений и навыков самостоятельной организации научно-исследовательской работы, а также оформления и защиты курсовых работ.

Курсовая работа включает в себя:

- Титульный лист;
- Содержание;
- Введение;
- Основную часть;
- Заключение;
- Библиографический список;
- Приложения.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-6	Знать <ul style="list-style-type: none">— содержание современных теорий мотивации;— принципы, ме-	Активная работа на практических занятиях, ответы на теоретические вопросы; выполнение курсовой	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	<p>тоды и инструменты мотивационного воздействия;</p> <p>— возможности коррекции мотивационного потенциала;</p> <p>— принципы построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;</p>	работы		
	<p>Уметь</p> <p>— применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала;</p> <p>— разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;</p>	Решение стандартных практических задач; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	<p>Владеть</p> <p>— навыками мотивирующего воздействия.</p>	Решение прикладных задач в конкретной предметной области; выполнение курсовой работы	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 6 семестре для очной формы обучения, 8 семестре для очно-заочной формы обучения, 8 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-6	<p>Знать</p> <p>— содержание современных теорий мотивации;</p> <p>— принципы, методы и инструменты</p>	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

	<p>мотивационного воздействия;</p> <p>— возможности коррекции мотивационного потенциала;</p> <p>— принципы построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;</p>					
	<p>Уметь</p> <p>— применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала;</p> <p>— разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;</p>	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	<p>Владеть</p> <p>— навыками мотивирующего воздействия.</p>	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1.	<p>Под термином «мотивация» понимают:</p> <p>а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;</p> <p>б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;</p> <p>в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;</p> <p>г) реакция человека на любые психологические воздействия;</p>
2.	<p>Процессуальные теории мотивации изучают</p> <p>а) содержание потребностей и мотивов человека;</p>

	<p>б) факторы, влияющие на формирование потребностей;</p> <p>в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;</p> <p>г) основные способы принуждения к труду;</p> <p>д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.</p>
3.	<p>К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?</p> <p>а) содержательной;</p> <p>б) процессуальной;</p> <p>в) классической;</p> <p>г) количественной;</p> <p>д) административной.</p>
4.	<p>Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?</p> <p>а) в самовыражении, самоопределении;</p> <p>б) в общественном признании;</p> <p>в) в безопасности;</p> <p>г) физиологические;</p> <p>д) социальные.</p>
5.	<p>Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:</p> <p>а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;</p> <p>б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;</p> <p>в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;</p> <p>г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;</p> <p>д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.</p>
6.	<p>Сила мотива определяется:</p> <p>а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;</p> <p>б) направленностью потребности;</p> <p>в) степенью уверенности в собственных силах;</p> <p>г) характером человека;</p> <p>д) степенью изменчивости потребностей.</p>
7.	<p>Какие основные формы стимулов выделяют?</p> <p>а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;</p> <p>б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;</p> <p>в) стимул, мотив, потребность, нужда;</p> <p>г) похвала, просьба, убеждение;</p> <p>д) зарплата, премия, подарки.</p>
8.	<p>По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:</p> <p>а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;</p> <p>б) ориентация работников на достижения;</p> <p>в) благоприятные отношения с руководителем;</p> <p>г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;</p> <p>д) удовлетворение физиологических потребностей.</p>
9.	<p>Для увеличения эффективности труда необходимо:</p> <p>а) четко формулировать цель работы;</p> <p>б) давать общее представление о необходимых результатах;</p> <p>в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;</p>

	г) своевременно стимулировать работников; д) все вместе.
10.	8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом: а) высказать свою оценку в СМИ фирмы; б) высказать свою оценку сотруднику публично; в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры; г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании; д) возможны варианты а) и б)
11.	9. 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).
12.	10. 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.
13.	11. 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.
14.	12. 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.
15.	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.

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1.	<p>Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?</p> <p>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</p>
----	--

	<p>мнения большинства.</p> <p>а) 1, 3, 4, 5; б) 2, 3, 4, 5; в) 1, 3, 4; г) 3, 4, 5; д) 2, 4, 5.</p>
2.	<p>Как постоянная критика чаще всего влияет на результаты работы сотрудника?</p> <p>а) увеличивает эффективность его труда; б) уменьшает эффективность его труда; в) увеличивает потребность в обучении; г) снижает степень конфликтности личности; д) способствует росту преданности организации.</p>
3.	<p>Как постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности чаще всего влияет на поведение работника?</p> <p>а) увеличивает преданность организации; б) уменьшает преданность организации; в) не влияет на преданность организации; г) снижает степень конфликтности личности; д) увеличивает эффективность труда.</p>
4.	<p>При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно:</p> <p>а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения; б) честно объяснить причины принимаемых мер; в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу; г) внушить работнику, что большего он не заслуживает; д) подчиненным ничего объяснять не следует.</p>
5.	<p>Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:</p> <p>а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений; б) усиления контроля и дисциплинарных мер; в) замены части менеджеров среднего звена; г) повышения привлекательности работы; д) улучшения условий труда.</p>
6.	<p>С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:</p> <p>а) принести в работу радость; б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам; в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании; г) все вместе; д) все неверно</p>
7.	<p>Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)</p> <p>1 – автономность; 2 – повторяемость; 3 - разнообразие требуемых навыков; 4 - простота требуемых знаний; 5 – монотонность работы; 6 – конвейерная зависимость</p> <p>а) 1, 2, 3; б) 1, 3, 4;</p>

	<p>в) 1, 3, 5; г) 1, 5, 6; д) 3, 4, 6.</p>
8.	<p>К каким последствиям, как правило, приводят такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.?</p> <p>а) уменьшают удовлетворенность работой; б) увеличивают неудовлетворенность работой; в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой; г) мотивируют работника; д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.</p>
9.	<p>Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:</p> <p>а) возможностям организации; б) ценности сотрудника; в) ожиданиям сотрудника; г) среднеотраслевому уровню; д) вознаграждению за предыдущую работу.</p>

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1.	<p>Компанией принято решение направить сотрудника на тренинг в выходные дни, зная, что он планировал поездку на дачу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Деньги, творческая задача, карьерный рост, коллектив, четкость целей.</i></p>
2.	<p>Компанией принято решение направить сотрудника на тренинг в выходные дни, зная, что он планировал поездку на дачу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: на тренинг в выходные дни, зная, что он планировал поездку на дачу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Признание, вознаграждение, самореализация.</i></p>
3.	<p>Компанией принято решение направить сотрудника на тренинг в выходные дни, зная, что он планировал поездку на дачу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Амбиции, интерес, коллектив, деньги.</i></p>
4.	<p>Компанией принято решение поручить сотруднику работу над новым проектом. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Стремление к совершенству, вознаграждение, страх перед неблагоприятным исходом.</i></p>
5.	<p>Компанией принято решение поручить сотруднику работу над новым проектом. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов:</p>

	<i>Интересная работа, деньги, результат, команда</i>
6.	Компанией принято решение перевести сотрудника в другой отдел на аналогичную должность работу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Интересная работа, деньги, результат, команда</i>
7.	Компанией принято решение перевести сотрудника в другой отдел на аналогичную должность работу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Отношения между людьми, материальные стимулы, возможность продемонстрировать свой профессионализм</i>
8.	Компанией принято решение поручить сотруднику наставничество новых сотрудников без дополнительной оплаты. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Стремление к совершенству, вознаграждение, страх перед неблагоприятным исходом.</i>
9.	Компанией принято решение поручить сотруднику наставничество новых сотрудников без дополнительной оплаты. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Интересная работа, деньги, результат, команда</i>

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

10. Понятие мотивации.
11. Основные принципы трудовой мотивации.
12. Научное управление Ф. Тейлора.
13. Школа человеческих отношений
14. Теория Маслоу.
15. Теория Альдерфера.
16. Двухфакторная теория Герцберга.
17. Теория справедливости Дж. Адамса.
18. Теория ожиданий Виктора Врума.
19. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера.
20. Методы модификации поведения.
21. Источники приверженности работников своей организации.
22. Элементы системы поддержания дисциплины.
23. Методы обогащения труда.
24. Мотивирующее управление по целям

25. Обучение и развитие персонала как средство воздействия на мотивацию.
26. Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала.
27. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных.
28. Методы изучения мотивации.
29. Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы.
30. Способы мотивация членов управленческой команды.
31. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника.
32. Стимулирующие системы и их содержание.
33. Структура материального и нематериального стимулирования.
34. Методы морального стимулирования.
35. Принципы и формы построения системы стимулирования.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Природа трудовой мотивации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
2.	Содержательные теории мотивации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
3.	Процессуальные теории трудовой мотивации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
4.	Поведенческая теория подкреплений Скиннера	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
5.	Приверженность работников своей организации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
6.	Контроль и меры дисциплинарного воздействия	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа

7.	Мотивирующая роль организации труда	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
8.	Постановка целей как инструмент мотивации .	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
9.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
10.	Культура организации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
11.	Мотивация и лидерство	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
12.	Управление мотивацией команды, рабочей группы .	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
13.	Методы самомотивации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
14.	Методы изучения мотивации	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
15.	Возможности коррекции мотивационного потенциала	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
16.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа
17.	Организация стимулирования труда на предприятиях	ПК-6	Тест, практические задания, курсовая работа

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дис-

ЦИПЛИНЫ

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10791.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

4. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83191.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR
2. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);
3. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;
4. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;
5. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard
6. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка
7. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
2. Технологии корпоративного управления <http://www.iteam.ru>
3. Электронная библиотека <http://www.bibliotekar.ru/>
4. Сайт сообщества HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru/>
5. 7HR-management <http://hrm.ru/>
6. HR-портал . <http://www.hr-portal.ru/>
7. Кадровый портал Национального союза кадровиков <http://www.kadrovik.ru/>

8. Секрет фирмы <http://www.kommersant.ru/sf/>
 9. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
 10. «Кадры предприятия» - журнал <http://www.dis.ru/kp/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:

- комплект учебной мебели: рабочее место преподавателя (стол, стул); рабочие места обучающихся (столы, стулья);
- персональные компьютеры с установленным ПО, подключенные к сети Интернет;
- проектор;
- коммутатор;
- рабочее место мобильное;
- доска интерактивная.

Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы обучающихся, оснащенные персональными компьютерами с установленным ПО, подключенные к сети Интернет и обеспечивающие доступ к ЭИОС ВГТУ «MOODLE».

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Системы мотивации и стимулирования персонала» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на решение кейсов по мотивации и стимулированию персонала. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в методических указаниях. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Освоение дисциплины оценивается на экзамене.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на прак-

	тическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП
----------	-----------------------------	-------------------------------	---