

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Воронежский государственный технический университет»

  
УТВЕРЖДАЮ  
Дека́н факультета \_\_\_\_\_ Баркалов С.А.  
«29» июня 2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины

«Научные основы мотивации персонала»

**Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

**Профиль** Управление персоналом

**Квалификация выпускника** бакалавр

**Нормативный период обучения** 4 года / 4 года и 11 м.

**Форма обучения** очная / заочная

**Год начала подготовки** 2018

Автор программы \_\_\_\_\_ /Строганова Я.С./

Заведующий кафедрой  
Управления строительством \_\_\_\_\_ /Баркалов С.А./

Руководитель ОПОП  \_\_\_\_\_ /Калинина Н.Ю./

Воронеж 2018

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цели дисциплины**

Целью курса учебной дисциплины Научные основы мотивации персонала является формирование у студентов научных знаний и навыков по формированию и использованию мотивации персонала организации.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

- ознакомление студентов с основными моделями и механизмами стимулирования;
- определение основных особенностей моделей и механизмов мотивации персонала;
- изучение процесса и последовательности проведения по моделям и механизмам мотивации и стимулирования персонала;
- применение современных моделей и механизмов мотивации и стимулирования персонала;
- рассмотрение основных результатов применения моделей и механизмов мотивации и стимулирования персонала организации.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП**

Дисциплина «Научные основы мотивации персонала» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

## **3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Процесс изучения дисциплины «Научные основы мотивации персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-33 - владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готовностью транслировать их своим коллегам, обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации и профессионального выгорания

ПК-26 - знанием основ проведения аудита и контроллинга персонала и умением применять их на практике, владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей, методами бюджетирования затрат на персонал

ПК-24 - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

ПК-23 - знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

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

ПК-1 - знанием основ разработки и реализации концепции управления персоналом, кадровой политики организации, основ стратегического

управления персоналом, основ формирования и использования трудового потенциала и интеллектуального капитала организации, отдельного работника, а также основ управления интеллектуальной собственностью и умение применять их на практике

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>
ПК-33	Знать навыки самоуправления и самостоятельного обучения.
	Уметь обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации, а также профессионального выгорания.
	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения; готовностью транслировать навыки самоуправления и самостоятельного обучения своим коллегам.
ПК-26	Знать цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга
	Уметь использовать методы организационного консультирования, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации
	Владеть методами экономического и статистического анализа трудовых показателей
ПК-24	Знать принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
	Уметь разрабатывать системы мотивации, направленные на стимулирование персонала; разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации
	Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; методами реализации основных управленческих функций
ПК-23	Знать основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; оценочные показатели трудовой деятельности
	Уметь организовать и провести исследование в области удовлетворенности персонала; генерировать оптимальные оценочные показатели трудовой деятельности
	Владеть методами и средствами обработки кадровой информации; методикой анализа удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-8	Знать основные теоретические концепции мотивации, виды мотивации и стимулирования трудовой деятельности; систему мотивирования работника в организации; мотивационный процесс и его стадии; содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, а также оплаты труда
	Уметь разрабатывать мероприятия по мотивации и

	стимулированию персонала организации; анализировать действующую систему мотивации и стимулирования персонала в организации; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.
	Владеть базовой терминологией, принципами и методиками оплаты труда в современных условиях; современными технологиями управления поведением персонала при помощи мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; технологией начисления оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда.
ПК-1	Знать основные понятия дисциплины «Научные основы мотивации персонала»
	Уметь управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями
	Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Научные основы мотивации персонала» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий  
**очная форма обучения**

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		8
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	28	28
В том числе:		
Лекции	14	14
Практические занятия (ПЗ)	14	14
<b>Самостоятельная работа</b>	116	116
<b>Курсовой проект</b>	+	+
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
		10
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	24	24
В том числе:		
Лекции	12	12
Практические занятия (ПЗ)	12	12
<b>Самостоятельная работа</b>	147	147

<b>Курсовой проект</b>	+	+
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	Мотивация как функция управления	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс.	2	2	18	22
2	Теория мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная система мотивации	24	2	18	24
3	Мотивационный процесс	Управление мотивацией. Как управлять мотивационным процессом.	2	2	20	24
4	Мотивация на российских предприятиях.	Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	2	2	20	24
5	Стимулирование труда	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация	2	2	20	24
6	Внедрение стимулирования	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	2	4	20	26
<b>Итого</b>			<b>14</b>	<b>14</b>	<b>116</b>	<b>144</b>

#### заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Мотивация как функция управления	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс.	2	2	24	28
2	Теория мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная система мотивации	2	2	24	28
3	Мотивационный процесс	Управление мотивацией. Как управлять мотивационным процессом.	2	2	24	28

		процессом.				
4	Мотивация на российских предприятиях.	Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	2	2	24	28
5	Стимулирование труда	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация	2	2	26	30
6	Внедрение стимулирования	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	2	2	25	29
<b>Итого</b>			<b>12</b>	<b>12</b>	<b>147</b>	<b>171</b>

## 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 курсового проекта в 8 семестре для очной формы обучения, 10.

Примерная тематика курсового проекта:

1. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
2. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
3. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
4. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
5. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
6. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
7. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
8. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
9. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
10. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
11. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда.
12. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
13. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
14. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
15. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
16. Система внеэкономического стимулирования труда.
17. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
18. Принципы построения системы оплаты труда.
19. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
20. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.
21. Мотиваторы и демотиваторы в трудовой деятельности
22. Роль организации труда в стимулировании персонала
23. Управление по целям: сущность, методика и практика стимулирования
24. Мотивация профессионального обучения персонала
25. Учет возрастных особенностей в стимулировании персонала

26. Особенности применения материального стимулирования в ...
27. Особенности применения системы "кафетерий" в организации
28. Партисипативные методы стимулирования в организации
29. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
30. «Неденежные» методы воздействия на мотивацию сотрудников.
31. Мотивирующая организация труда персонала.
32. Влияние особенностей организационной культуры на мотивацию сотрудников.

Задачи, решаемые при выполнении курсового проекта:

- систематизировать, закрепить и расширить теоретические знания по дисциплине;
- развить навыки ведения самостоятельной работы и овладения методикой исследовательской деятельности; - развить умение работать с экономической информацией;
- развить умения делать обобщения, выводы, определять направления и тенденции развития предмета исследования.

Курсовой проект включает в себя графическую часть и расчетно-пояснительную записку..

## **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».

<b>Компетенция</b>	<b>Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции</b>	<b>Критерии оценивания</b>	<b>Аттестован</b>	<b>Не аттестован</b>
ПК-33	Знать навыки самоуправления и самостоятельного обучения.	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации, а также профессионального выгорания.	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения; готовностью транслировать навыки самоуправления и самостоятельного	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	обучения своим коллегам.			
ПК-26	Знать цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь использовать методы организационного консультирования, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами экономического и статистического анализа трудовых показателей	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-24	Знать принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь разрабатывать системы мотивации, направленные на стимулирование персонала; разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; методами реализации основных управленческих функций	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-23	Знать основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; оценочные показатели трудовой деятельности	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Уметь организовать и провести исследование в области удовлетворенности персонала; генерировать оптимальные оценочные показатели трудовой деятельности	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть методами и средствами обработки кадровой информации; методикой анализа удовлетворенности персонала работой в организации	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
ПК-8	Знать основные теоретические концепции мотивации, виды мотивации и стимулирования трудовой деятельности; систему мотивирования работника в организации; мотивационный процесс и его стадии; содержание и методы управления мотивацией и стимулированием	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	<p>трудовой деятельности, а также оплаты труда</p>			
	<p>Уметь разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию персонала организации; анализировать действующую систему мотивации и стимулирования персонала в организации; разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулированию персонала.</p>	<p>Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>
	<p>Владеть базовой терминологией, принципами и методиками оплаты труда в современных условиях; современными технологиями управления поведением персонала при помощи мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала; технологией начисления оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда.</p>	<p>Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>
ПК-1	<p>Знать основные понятия дисциплины «Научные основы мотивации персонала»</p>	<p>Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума</p>	<p>Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>	<p>Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах</p>

	Уметь управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите коллоквиума	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 8 семестре для очной формы обучения, 10 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-33	Знать навыки самоуправления и самостоятельного обучения.	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь обеспечивать предупреждение и профилактику личной профессиональной деформации, а также профессионального выгорания.	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
	Владеть навыками самоуправления и самостоятельного обучения; готовностью транслировать навыки самоуправления и самостоятельного обучения своим	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

	коллегам.					
ПК-26	Знать цели и методологию проведения кадрового аудита и контроллинга	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь использовать методы организационного консультирования, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые и экономические проблемы, находить пути их решения и разрабатывать систему мер по их практической реализации	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
	Владеть методами экономического и статистического анализа трудовых показателей	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
ПК-24	Знать принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда; методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь разрабатывать системы мотивации, направленные на стимулирование персонала; разрабатывать мероприятия по мотивации и стимулированию	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

	персонала организации					
	Владеть навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; методами реализации основных управленческих функций	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
ПК-23	Знать основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; оценочные показатели трудовой деятельности	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь организовать и провести исследование в области удовлетворенности персонала; генерировать оптимальные оценочные показатели трудовой деятельности	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
	Владеть методами и средствами обработки кадровой информации; методикой анализа удовлетворенности персонала работой в организации	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
ПК-8	Знать основные теоретические концепции мотивации, виды мотивации и стимулирования	Тест	Выполнение теста на 90-100%	Выполнение теста на 80-90%	Выполнение теста на 70-80%	В тесте менее 70% правильных ответов

<p>трудо­вой де­я­тель­но­сти; си­сте­му мо­тивиро­ва­ния ра­бот­ни­ка в ор­га­ни­за­ции; мо­тиваци­он­ный про­цесс и его ста­дии; со­дер­жа­ние и ме­то­ды управ­ле­ния мо­тиваци­ей и сти­мули­ро­ва­нием трудо­вой де­я­тель­но­сти, а так­же оп­ла­ты тру­да</p>					
<p>Уметь раз­ра­ба­ты­вать ме­ро­прия­тия по мо­тиваци­и и сти­мули­ро­ва­нию пер­со­на­ла ор­га­ни­за­ции; ана­ли­зи­ро­вать дей­ст­вую­щую си­сте­му мо­тиваци­и и сти­мули­ро­ва­ния пер­со­на­ла в ор­га­ни­за­ции; раз­ра­ба­ты­вать и ре­а­ли­зо­вы­вать ме­ро­прия­тия по со­вер­шен­ст­во­ва­нию мо­тиваци­и и сти­мули­ро­ва­нию пер­со­на­ла.</p>	<p>Ре­ше­ние стан­дарт­ных прак­ти­че­ских за­дач</p>	<p>За­да­чи ре­ше­ны в пол­ном объ­еме и по­лу­че­ны вер­ные от­ве­ты</p>	<p>Про­де­мон­ст­ро­ван вер­ный ход ре­ше­ния всех, но не по­лу­чен вер­ный от­вет во всех за­да­чах</p>	<p>Про­де­мон­ст­ро­ван вер­ный ход ре­ше­ния в боль­шин­стве за­дач</p>	<p>За­да­чи не ре­ше­ны</p>
<p>Вла­деть ба­зо­вой тер­ми­но­ло­гией, прин­ци­па­ми и ме­то­ди­ка­ми оп­ла­ты тру­да в со­вре­мен­ных ус­ло­ви­ях; со­вре­мен­ны­ми тех­но­ло­гия­ми управ­ле­ния по­ве­де­нием пер­со­на­ла при по­мо­щи мо­тиваци­и и сти­мули­ро­ва­ния трудо­вой де­я­тель­но­сти</p>	<p>Ре­ше­ние при­клад­ных за­дач в кон­крет­ной пред­мет­ной об­ла­сти</p>	<p>За­да­чи ре­ше­ны в пол­ном объ­еме и по­лу­че­ны вер­ные от­ве­ты</p>	<p>Про­де­мон­ст­ро­ван вер­ный ход ре­ше­ния всех, но не по­лу­чен вер­ный от­вет во всех за­да­чах</p>	<p>Про­де­мон­ст­ро­ван вер­ный ход ре­ше­ния в боль­шин­стве за­дач</p>	<p>За­да­чи не ре­ше­ны</p>

	персонала; технологией начисления оплаты труда на основе современных методик и навыками расчета базовых коэффициентов и показателей оплаты труда.					
ПК-1	Знать основные понятия дисциплины «Научные основы мотивации персонала»	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстр ирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстр ирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстр ирован 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. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:

- а) количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
- б) качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
- в) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
- г) как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

2. "Активная" текучесть кадров обусловлена следующими причинами:

- а) систематическим невыполнением обязанностей
- б) неудовлетворенность работника условиями быта
- в) недисциплинированностью работника
- г) потерями рабочего времени
- д) неудовлетворенность работника рабочим местом

3. Показатель абсентеизма характеризуется:

- а) количеством невыполнения плановых заданий работником
- б) отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
- в) потерями рабочего времени
- г) неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда
- д) количеством самовольных невыходов работников на работу

4. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

- а) стоимость натурального вознаграждения
- б) оплату отпусков всех видов
- в) гонорары
- г) заработную плату
- д) оплату времени выполнения государственных обязанностей

5. Затраты на оплату за неотработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

- а) единовременные премии и оплата сувениров
- б) выплаты и льготы из поощрительных фондов предприятия, не учтенные в фонде заработной платы и увеличивающие доход работников
- в) компенсацию за неиспользование отпуска
- г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
- д) оплата заместительства

### **7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач**

1. К затратам на выплаты социального характера относятся:

- а) оплата отпусков всех видов
- б) расходы из общественных фондов потребления на общеобразовательное развитие (включая выплаты стипендий)
- в) расходы из общественных фондов потребления на выплаты во время болезни
- г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
- д) оплата проезда на транспорте

2. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера складываются из:

- а) оплаты времени выполнения государственных обязанностей
- б) дивидендов по акциям, выплат по облигациям
- в) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
- г) авторских вознаграждений
- д) стоимости фирменной и спецодежды

3. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

- а) управление мотивацией трудового поведения
- б) соблюдение требований психофизиологии труда
- в) нормирование и тарификация трудового процесса
- г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
- д) управление социальными конфликтами и стрессами;

4. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:

- а) определение потребности в персонале
- б) охрана труда и техника безопасности
- в) мотивация результатов труда и поведения персонала
- г) расчёт и выплата ЗП

5. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием аудита является:

- а) оценка управленческого потенциала
- б) анализ уровня и структуры оплаты труда
- в) анализ систем продвижения персонала в организации
- г) анализ штатного расписания, степени его обоснованности
- д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

### **7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач**

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премияльные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности

### **7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету**

Не предусмотрено учебным планом

### **7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
2. Значение, содержание мотивации трудовой деятельности.
3. Виды и способы мотивации.
4. Структура мотивационного процесса
5. Факторы мотивационного процесса
6. Проявление мотивации в действиях человека.
7. Свод правил для руководителей в решении вопроса процесса мотивации.
8. Содержательные теории мотивации

9. Процессуальные теории мотивации
10. Система прямой материальной мотивации.
11. Система косвенной материальной мотивации.
12. Система нематериальной мотивации.
13. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированности личных и корпоративных целей
14. Управление мотивационным процессом
15. Мотивационные процессы при управлении качеством.
16. Психологические правила управления мотивацией. Правила менеджеров.
17. Мотивация, нацеленная на результат.
18. Классификация мотивации
19. Вопросы рационализации мотивации
20. Формирование системы мотивации
21. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
22. Проблемы мотивации в России в сравнении с зарубежными странами.
23. Процесс стимулирования труда
24. Функции стимулирования труда, их сущность
25. Виды стимулирования труда и их классификация
26. Материальное стимулирование труда
27. Неденежные стимулы труда
28. Требования и принципы к организации стимулирования труда
29. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда
30. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждения.

#### **7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации**

Экзамен проводится по билетам, каждый из которых содержит 2 теоретических вопроса и 1 дополнительный, на усмотрение преподавателя. Каждый правильный ответ на вопрос оценивается в 3 балла, дополнительный в 4 балла.

Максимальное количество набранных баллов на экзамене –10.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 5 баллов.
2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал 5-6 баллов.
3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 7-8 до баллов.
4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал 9-10 баллов.

#### **7.2.7 Паспорт оценочных материалов**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Мотивация как процесс	ПК-33, ПК-26, ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
2	Теория мотивации	ПК-33, ПК-26, ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
3	Мотивационный процесс	ПК-33, ПК-26,	Тест, контрольная

		ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
4	Мотивация на российских предприятиях.	ПК-33, ПК-26, ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
5	Стимулирование труда	ПК-33, ПК-26, ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....
6	Внедрение стимулирования	ПК-33, ПК-26, ПК- 24, ПК-23, ПК-8, ПК-1	Тест, контрольная работа, защита лабораторных работ, защита реферата, требования к курсовому проекту....

### **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 дисциплины**

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
2. Докашенко, Л. В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» : методические указания / Л. В. Докашенко. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учеб. для вузов по спец."Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова[и др.] : под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011. - 523 с. - (Высшее образование)
4. Самоукина, Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных затратах [Текст] : сб. практ. инструментов / Н. Самоукина. - М. : ЭКСМО, 2010. - 272 с.
5. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010

**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:**

**Комплект лицензионного программного обеспечения:**

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

**Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:**

- Министерство экономического развития <http://www.economy.gov.ru/minec/main>
- Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innogos.ru>
- ИНИОН – <http://www.inion.ru/>.
- Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.
- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsocman.ru>
- журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

**Информационно-справочные системы:**

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

**Современные профессиональные базы данных:**

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>

- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
- Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>
- Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес новаций» – <http://sbn.finance.ru>

## **9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА**

- Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, выполнения курсовых проектов, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.
- Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы студентов, оснащенные компьютерной техникой, подключением к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.
- Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.
- Учебная мебель и технические средства обучения для представления учебной информации.
- Демонстрационное оборудование и учебно-наглядные пособия.

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

По дисциплине «Научные основы мотивации персонала» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовой проект.

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 приобретение практических навыков по формированию и использованию мотивации персонала организации. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсового проекта изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсового проекта должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсового проекта, защитой курсового проекта.

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 практическом 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

	<p>самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций;</li> <li>- выполнение домашних заданий и расчетов;</li> <li>- работа над темами для самостоятельного изучения;</li> <li>- участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад;</li> <li>- подготовка к промежуточной аттестации.</li> </ul>
<p>Подготовка к промежуточной аттестации</p>	<p>Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начинаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.</p>