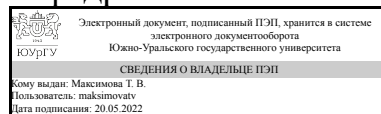


# ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:  
Заведующий выпускающей  
кафедрой



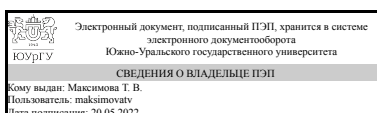
Т. В. Максимова

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.П1.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности  
для направления 38.03.03 Управление персоналом  
уровень Бакалавриат  
профиль подготовки Управление персоналом организации  
форма обучения очная  
кафедра-разработчик Менеджмент

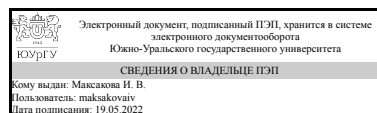
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 955

Зав.кафедрой разработчика,  
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,  
к.техн.н., доц., доцент



И. В. Максакова

## 1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области трудовой мотивации, формирование практических навыков использования материальных и нематериальных методов управления трудовым поведением работников. К задачам дисциплины относятся: • формирование правильного понимания основных понятий, связанных с трудовой мотивацией и стимулированием; • овладение знаниями в области становления и развития теории и практики стимулирования трудовой деятельности персонала; • изучение особенностей оценки работников, их материального и нематериального стимулирования; • выработка навыков и умений использования социологических методов изучения трудовой мотивации.

## Краткое содержание дисциплины

Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Материальное стимулирование труда, основные направления мотивации. Денежные формы стимулирования. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы. Премияльная система и ее элементы. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения коллективного заработка. Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Организационные формы стимулирования. Натуральные формы стимулирования и патернализм. Морально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.

## 2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
ПК-5 Способен к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала	Знает: - основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала Умеет: - выявлять мотивационные основы управления развитием персонала; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации Имеет практический опыт: использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала

ПК-9 Способен к организации оплаты труда персонала	<p>Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала организации;</p> <p>Умеет: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации</p> <p>Имеет практический опыт: - разработки и внедрения системы оплаты труда персонала; - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала</p>
--	---

### 3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Бухгалтерский учет	<p>Кадровая политика и управление персоналом, Технологии развития персонала, Реинжиниринг бизнес-процессов, Практикум по виду профессиональной деятельности, Оплата труда, Бизнес-процессы в кадровой службе, Производственная практика, преддипломная практика (8 семестр)</p>

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Бухгалтерский учет	<p>Знает: - методологию и принципы ведения бухгалтерского учета, действующие нормативно-правовые документы в области бухгалтерского учета, порядок организации бухгалтерского учета на предприятиях: рабочий план счетов, формирование бухгалтерских записей и документооборота, ведение бухгалтерского учета различных видов имущества, капитала и обязательств организации;- принципы сбора и обработки данных для отражения в бухгалтерском учете, - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов- технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов</p> <p>Умеет: - идентифицировать, классифицировать, оценивать и систематизировать на бухгалтерских счетах отдельные факты хозяйственной деятельности, определять в соответствии с экономическим содержанием фактов хозяйственной деятельности их влияние на показатели бухгалтерской отчетности,</p>

	использовать современные средства автоматизации учета и анализа информации, - составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов Имеет практический опыт: - документационного и информационного обеспечения хозяйственной деятельности организации, применения методологии и принципов бухгалтерского учета для формирования достоверной информации в учете и отчетности для принятия на ее основании эффективных экономических и управленческих решений, - формирования планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат
--	---

#### 4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 ч., 74,5 ч. контактной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	144	144	
<i>Аудиторные занятия:</i>	64	64	
Лекции (Л)	32	32	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	32	32	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	69,5	69,5	
с применением дистанционных образовательных технологий	0		
Подготовка к тестированию	19,5	19,5	
Подготовка к практическим занятиям	20	20	
Подготовка к экзамену	30	30	
Консультации и промежуточная аттестация	10,5	10,5	
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	экзамен	

#### 5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	8	4	4	0
2	Теоретические основы трудовой мотивации	8	4	4	0
3	Формирование мотивационного механизма на предприятии	8	4	4	0
4	Управление мотивационным механизмом	8	4	4	0

5	Формы и методы стимулирования	8	4	4	0
6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования	8	4	4	0
7	Методы материального стимулирования. Оплата труда персонала.	8	4	4	0
8	Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	8	4	4	0

## 5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1, 2	1	Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Мотивация как процесс, ключевые психологические закономерности.	4
3, 4	2	Теоретические основы трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации Маслоу: классификация потребностей Маслоу, использование в управлении, критика теории Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора: теория Х и Y. Теория Мак Клеllandа: теория потребностей власти, успеха, причастности. Двухфакторная теория Герцберга: классификация факторов в теории Герцберга, применение в управлении, критика теории Герцберга. Теоретические основы трудовой мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания В.Врума: базисные положения теории ожиданий и взаимосвязь факторов мотивации в теории ожиданий. Теория справедливости Адамса: сущность и применение теории справедливости. Модель Портера-Лоулера: основные элементы модели Портера-Лоулера, применение модели в управлении. Теория партисипативного управления	4
5, 6	3	Формирование мотивационного механизма на предприятии. Технология мотивации и стимулирования. Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды. Методы стимулирования: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные.	4
7, 8	4	Управление мотивационным механизмом. Структуры, отвечающие за мотивацию и стимулирование на предприятии. Эффективность управления мотивацией, формы и методы. Оценка эффективности управления мотивацией.	4
9, 10	5	Формы и методы стимулирования Сущность и виды стимулирования. Материальное и нематериальное стимулирование. Нематериальные формы стимулирования: организационные формы стимулирования; мотивация карьерным ростом; ротация и расширение трудовых функций.	4
11, 12	6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Организации и проведение мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала. Натуральные формы стимулирования и патернализм: компенсационный пакет и его составляющие – натуральные формы стимулирования, обучение, страхование медицинское, пенсионное, страхование жизни и др. Социально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.	4
13, 14	7	Оплата труда, ее сущность и функции в системе вознаграждения. Формы и методы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетной сферах деятельности. Государственное регулирование оплаты труда. Премияльная система и ее элементы: круг премируемых, показатели и условия премирования, размер и источники премирования. Коллективная форма организации и оплаты труда,	4

		особенности и методы распределения коллективного заработка. Учет трудового вклада. Зарубежный опыт оплаты труда. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера, "Импрошейр".	
15, 16	8	Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием. Подготовка, организация и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала	4

## 5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1, 2	1	Тема 1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний. Подготовка презентаций и докладов по теме	4
3, 4	2	Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний. Подготовка презентаций и докладов по теме	4
5, 6	3	Тема 3. Формирование мотивационного механизма на предприятии Занятие проводится в форме обсуждения докладов по заданной теме. Цель: анализ современных точек зрения исследователей на проблемы управления мотивацией и стимулированием персонала. Обсуждение статей из журналов по УП	4
7, 8	4	Тема 4. Управление мотивационным механизмом Занятие включает в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных форм и методов стимулирования персонала	4
9, 10	5	Тема 5. Формы и методы стимулирования Занятие включает в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных принципов применения неденежных форм стимулирования персонала. Решение кейса - построение профессиональной карьеры персонала	4
11, 12	6	Тема 6. Нематериальные и неденежные формы стимулирования Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с основными формами стимулирования. Цель: Освоение основных принципов применения основных форм и методов стимулирования персонала	4
13, 14	7	Тема 7. Методы материального стимулирования. Оплата труда персонала. Занятие проводится в форме обсуждения темы по заданным вопросам. Цель: знакомство с российским и зарубежным опытом использования различных систем и форм оплаты труда.	4
15, 16	8	Тема 8. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с основными формами денежного стимулирования. Цель: Формирование умения анализировать и корректировать систему стимулирования персонала в целом.	4

## 5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

## 5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к тестированию	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	19,5
Подготовка к практическим занятиям	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	20
Подготовка к экзамену	ЭУМЛ: №1 С. 14-313, №2 С.11-271, №3 С. 8-312	5	30

## 6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

### 6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	5	Текущий контроль	КРМ 1 Подготовка реферата	0,11	40	<p>Максимальный балл - 40, весовой коэффициент - 0,11</p> <p>Качественные характеристики            Уровень В( высокий) С-средний (незначительные погрешности) Н - низкий (существенный погрешности и отклонения, либо отсутствие характеристик)            Формальные критерии (10%) в / с / н            Внешний вид работы и оформление титульного листа 2/ 1 / 0            Соблюдение объема работы 2/ 1/ 0            Наличие ссылок на литературные источники 2/ 1/ 0            Правильность оформления ссылок 2/ 1/ 0            Правильность оформления рисунков и таблиц 1/ 0,5/ 0            Правильность оформления списка литературы 1/ 0,5/ 0</p> <p>Содержательные критерии (30%)            Наличие всех обязательных структурных элементов работы 3/ 1,5/ 0            Правильно сформулированные цель и задачи работы 3/ 1,5/ 0</p>	экзамен

						<p>Соответствие содержания сформулированным цели и задачам 3/ 1,5/ 0</p> <p>Соответствие содержания глав и параграфов их названию 3/ 1,5/ 0</p> <p>Наличие сравнительного анализа различных точек зрения, группировка подходов 3/ 1,5/ 0</p> <p>Наличие и обоснованность выводов по параграфам и главам 3/ 1,5/ 0</p> <p>Логика изложения материала 3/1,5/ 0</p> <p>Анализ эмпирического материала 3/ 1,5/ 0</p> <p>Практическая значимость рекомендаций 3/ 1,5/ 0</p> <p>Качество заключения 3/ 1,5/ 0</p> <p>Оценка «отлично» - 35-40 баллов</p> <p>Оценка «хорошо» - 30 - 34 баллов</p> <p>Оценка «удовлетворительно» - 25-29 баллов</p> <p>Оценка «неудовлетворительно» - 0-24 баллов</p>	
2	5	Текущий контроль	КРМ 2 Тестовое задание	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
3	5	Текущий контроль	КРМ 3 Тестовое задание	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов –</p>	экзамен



						10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.	
4	5	Текущий контроль	КРМ 4-1 Тестовое задание	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
5	5	Текущий контроль	КРМ 4-2 Решение практической задачи (построение мотивационного профиля и разработка на его основе рекомендаций по построению профессиональной карьеры персонала.)	0,11	10	<p>В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач. Осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0).</p> <p>Критерии оценивания:</p> <p>Студент построил собственный мотивационный профиль корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечаниями, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен неверно - 0 баллов.</p> <p>Студент построил мотивационный профиль группы корректно и дал его пояснение - 5 баллов , с замечаниями, но корректными выводами - 4 балла, с замечаниями и недостаточно корректными выводами - 3 балла, без выводов или мотивационный профиль построен</p>	экзамен

						<p>неверно - 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,11</p>	
6	5	Текущий контроль	КРМ 5-1 Тестовое задание	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
7	5	Текущий контроль	КРМ 5-2 Решение кейса (выбор форм организации оплаты труда).	0,11	10	<p>В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0).</p> <p>Критерии оценивания:</p> <p>Критерии оценки:</p> <p>на 1 вопрос задания дан корректный ответ, есть аргументация ответа и выводы по нему - 5 баллов</p> <p>ответ дан по требуемой схеме (по схеме «проблема – ее симптомы – решение»)</p> <p>ответ дан, но аргументация слабая, требуемая схема использована - 4 балла</p> <p>Ответ дан, но аргументов нет, использована требуемая схема ответа - 3 балла,</p> <p>Ответ дан, но аргументы не приведены, схема ответа не применена. -2 балла</p>	экзамен

						<p>На 2 задание дан правильный ответ с обоснованием предлагаемых мероприятий - 5 баллов, ответ с небольшими ошибками, но подкреплен аргументами - 4 балла, ответ с ошибками, аргументация отсутствует - 3 балла, ответ неверен - 2 балла</p> <p>Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,11</p>	
8	5	Текущий контроль	КРМ 6-1 Тестовое задание	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.</p> <p>Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
9	5	Текущий контроль	КРМ 6-2 Решение кейса (Создание нематериальной системы мотивации сотрудников)	0,12	10	<p>В процессе проведения практических занятий и семинаров осуществляется контроль выполнения заданий и самостоятельной работы студента. Решение практических задач осуществляется с целью проверки уровня знаний, умений, владений, понимания студентом основных методов и законов изучаемой теории при решении конкретных практических задач, умения применять на практике полученные знания. Студенту выдается условие задачи, решение которой он излагает письменно (в электронном виде) и загружает в электронную среду (ЮУрГУ 2.0).</p> <p>Критерии оценивания: Критерии оценки: 1. Предложены принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании. – 2 балла (с ошибками - 0) 2. Предложена структура пакета немонетарной мотивации – 2 балла</p>	экзамен

						<p>(с ошибками - 0)  3. Разработаны меры и предложенные ресурсы для реализации намеченной программы? - 3 балла(с ошибками - 0)  4. Перечислены плюсы и минусы для персонала компании в предложенной программе? - 3 балла (с ошибками - 0)</p> <p>Максимальное количество баллов - 10, весовой коэффициент - 0,12</p>	
10	5	Текущий контроль	КРМ 7	0,05	10	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
11	5	Текущий контроль	КРМ 8 Тестовое задание	0,05	1	<p>Текущее тестирование проводится на компьютере по результатам освоения соответствующего раздела (разделов) дисциплины. Студенту предоставляется 10 случайных вопросов из банка вопросов. Время отведенное на проведение тестирования - 20 минут. Студенту дается 2 попытки на прохождение теста. Правильный ответ на вопрос соответствует 1 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 0,05.</p>	экзамен
12	5	Текущий контроль	Контрольное мероприятие (итоговое тестирование по курсу)	0,2	40	<p>Контрольно-рейтинговое мероприятие проводится в форме итогового компьютерного тестирования, с автоматическим выбором вопросов. Итоговое тестирование содержит 40 вопросов, затрагивающих все разделы курса судебная экономическая экспертиза и позволяющих оценить сформированность компетенций. На</p>	экзамен

					<p>ответы отводится 40 мин. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179)</p> <p>Попытки оцениваются автоматически: максимальный балл за каждый вопрос - 1.</p> <p>Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов. Количество вопросов - 40. Метод оценивания — высшая оценка.</p>		
13	5	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины	-	4	<p>В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом.</p> <p>Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг.</p> <p>Критерии оценивания:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов;</li> <li>- даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла;</li> <li>- даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла;</li> <li>- даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла;</li> <li>- студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл;</li> <li>- студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов.</li> </ul> <p>Максимальное количество баллов – 5 за задание</p>	экзамен

## 6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
------------------------------	----------------------	---------------------

экзамен	<p>На экзамене происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который дифференцируется в оценку и проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Отлично: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 85...100 % Хорошо: Величина рейтинга обучающегося дисциплине 75...84 % Удовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60...74 % Неудовлетворительно: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %. Оценка по дисциплине вносится в «Приложение к диплому».</p>	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения
---------	--	---

### 6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ												
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
ПК-5	Знает: - основные теории трудовой мотивации, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала; - методики выявления потребности в профессиональном и карьерном развитии; - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	+	+	+	+	+	+	+			+	+	+	
ПК-5	Умеет: - выявлять мотивационные основы управления развитием персонала; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования к развитию сотрудников организации				+	+	+	+	+	+		+	+	+
ПК-5	Имеет практический опыт: использования социологических методов изучения трудовой мотивации в сфере развития персонала					+		+				+	+	
ПК-9	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала организации;	+	+	+	+		+	+	+	+	+	+	+	
ПК-9	Умеет: - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации			+	+		+	+		+	+	+	+	
ПК-9	Имеет практический опыт: - разработки и внедрения системы оплаты труда персонала; - подготовки предложений по совершенствованию системы оплаты труда персонала							+		+	+	+	+	

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

## 7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

Не предусмотрена

б) *дополнительная литература:*

Не предусмотрена

в) *отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:*

Не предусмотрены

г) *методические указания для студентов по освоению дисциплины:*

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания / составитель В. Н. Иванченко. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/145289> (дата обращения: 01.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

*из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:*

### Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/490036">https://urait.ru/bcode/490036</a> (дата обращения: 01.02.2022).
2	Основная литература	Образовательная платформа Юрайт	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489687">https://urait.ru/bcode/489687</a> (дата обращения: 01.02.2022). Серия
3	Дополнительная литература	Образовательная платформа Юрайт	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/489089">https://urait.ru/bcode/489089</a> (дата обращения: 01.02.2022).
4	Методические пособия для самостоятельной работы студента	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания / составитель В. Н. Иванченко. — Санкт-Петербург : СПбГУ ГА, 2013. — 24 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/145289">https://e.lanbook.com/book/145289</a> (дата обращения: 01.02.2022). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ"  
(<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Пересдача	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Контроль самостоятельной работы	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Практические занятия и семинары	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Экзамен	429 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение
Самостоятельная работа студента	114- 2 (2)	Компьютерная техника с выходом в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду, наборы демонстрационного материала, СПС «Гарант» или «Консультант-плюс»
Лекции	450 (2)	Мультимедийное оборудование, компьютер, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, программное обеспечение