

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
 «Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
 Документальная информация о владельце:  
 ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
 Должность: Ректор  
 Дата подписания: 26.12.2023 00:25:49  
 Уникальный программный ключ:  
 672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
 Рассмотрено и одобрено на заседании  
 учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

 **В.В. Шутенко**  
 личная подпись      инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

 **В.В. Шутенко**  
 личная подпись      инициалы, фамилия

д-р экон. наук Федорова Наталья Валентиновна

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

**Мотивация трудовой деятельности персонала**

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): 38.03.02 Менеджмент  
 (код, наименование без кавычек)

ОПОП: Управление человеческими ресурсами  
 (наименование)

Форма освоения ОПОП: очная, очно-заочная, заочная  
 (очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: 3 (з.е.)

Всего учебных часов: 108 (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	7	8	8

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2021

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование у студентов видения целостной системы принципов и методов мотивации трудовой деятельности персонала организации.
Задачи дисциплины	-освоение теоретико-методологических основ систем мотивации труда; -исследование различных теорий мотивации труда и их современных интерпретаций; -изучение нормативно-правовых основ мотивации труда; -формирование знаний, умений и навыков анализа и оценки систем мотивации трудовой деятельности персонала современных предприятий (организаций) и разработки эффективных систем мотивации труда персонала.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Психология и педагогика Теория менеджмента Трудовое право Экономика и организация производства Экономика труда Экономическая теория
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Корпоративная социальная ответственность Маркетинг персонала Управленческое консультирование

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Индикатор	Название	Планируемые результаты обучения	ФОС
УК2 Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений			
УК-2.1	Знать: виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач; основные методы оценки разных способов решения задач; действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	обладает знанием видов ресурсов и ограничений для решения задач по мотивации трудовой деятельности персонала, основных методов оценки разных способов решения данных задач; знанием действующего законодательства и правовых нормы, регулирующих мотивацию трудовой деятельности персонала в системе управления человеческими ресурсами и персоналом	Тест

УК-2.2	Уметь: проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов; использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	обладает умением проводить анализ поставленных целей и формулировать задачи по мотивации трудовой деятельности персонала; анализировать альтернативные варианты решений для достижения намеченных результатов данных задач; умением использовать нормативно-правовую документацию в сфере мотивации трудовой деятельности персонала	Выполнение реферата
УК-2.3	Владеть: методиками разработки цели и задач проекта; методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта, навыками работы с нормативно-правовой документацией	владеет навыками применения методик разработки целей, задач и мероприятий по мотивации трудовой деятельности персонала; навыками применения методов оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости мероприятий по мотивации трудовой деятельности персонала; навыками работы с нормативно-правовой документацией в сфере мотивации трудовой деятельности персонала	Контрольная работа
ПК5 Способен осуществлять организацию труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом			
ПК-5.1	Знать: показатели, способы, технологии и процессы планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала, законодательство о труде и охране труда	обладает знанием показателей, способов, технологий и процессов планирования, нормирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала, знанием законодательства о труде и охране труда, необходимым в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Тест
ПК-5.2	Уметь: осуществлять процессы планирования, нормирования, организации, охраны, оплаты и стимулирования труда персонала; использовать законодательство о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	обладает умением осуществлять процессы планирования, нормирования, организации, охраны, оплаты и стимулирования труда персонала; умением использовать законодательство о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Выполнение реферата

ПК-5.3	Владеть: навыками использования показателей, применения способов и технологий ведения процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; навыками использования законодательства о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	владеет навыками использования показателей, применения способов и технологий ведения процессов планирования, организации, оплаты и стимулирования труда персонала; навыками использования законодательства о труде и охране труда персонала в тактическом и оперативном управлении человеческими ресурсами и персоналом	Расчетное задание
ПК6 Способен разрабатывать, организовывать и проводить мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала			
ПК-6.1	Знать: показатели, требования, способы, технологии и процессы организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	обладает знанием показателей, требований, способов, технологий и процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала в качестве направлений нематериальной мотивации трудовой деятельности персонала	Тест
ПК-6.2	Уметь: осуществлять процессы разработки, оценки, организации и проведения мероприятий по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	обладает умением осуществлять процессы разработки, оценки, организации и проведения мероприятий по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала в качестве направлений нематериальной мотивации трудовой деятельности персонала	Выполнение реферата
ПК-6.3	Владеть: навыками учета требований и применения технологий и способов ведения процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала	владеет навыками учета требований и применения технологий и способов ведения процессов организации и проведения мероприятия по профессиональному развитию, построению карьеры, обучению и адаптации персонала в качестве направлений нематериальной мотивации трудовой деятельности персонала	Эссе

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Индикаторы
---	---------------	------------	------------	------------

1.	Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации	<p>Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение.</p> <p>Понятие мотива, виды и функции мотивов. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования.</p> <p>Эволюция моделей трудовой мотивации. Теории мотивации Маслоу, Альдерфера, Херцберга и МакКлелланда. Теория ожидания, условия мотивации. Теория справедливости. Модель атрибуции. Теория Аткинсона, ее основные составляющие. Теория постановки целей. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Понятие экстринсивной и интринсивной мотивации. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Теории «Х» и «У» МакГрегора. Развитие теории «У» (интерпретация В. Зигерта и Л. Ланга).</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3
2.	Методы трудовой мотивации	<p>Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования.</p> <p>Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки. Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем.</p> <p>Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе».</p> <p>Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.</p> <p>Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США).</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3

3.	Оплата труда и мотивация персонала	<p>Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда.</p> <p>Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения.</p> <p>Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ.</p> <p>Бестарифная система оплаты труда.</p> <p>Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель.</p> <p>Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.</p> <p>Зарубежный опыт оплаты труда.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
4.	Компенсационный пакет организации	<p>Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования.</p> <p>Традиционные и нетрадиционные системы компенсации.</p> <p>Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.</p> <p>Использование различных методов оценки труда для разработки тарифной системы оплаты.</p> <p>Нетрадиционные системы компенсации.</p> <p>Индивидуальное и групповое премирование, система платы за знания и компетенции.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3
5.	Основные направления стимулирования труда работников организации	<p>Основы построения системы стимулирования персонала; формы становления и их соответствие мотивационным типам.</p> <p>Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Организационные и социальные формы мотивации.</p> <p>Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования.</p> <p>Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда.</p> <p>Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3
6.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	<p>Виды нематериальной мотивации Способы нематериальной мотивации персонала .Система нематериальной мотивации персонала.</p> <p>Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала. Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации.</p> <p>Моральное, организационное стимулирование работников организации.</p> <p>Стимулирование персонала свободным временем.</p>	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3

7.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3
8.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации	Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдинг рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	ПК-5.1 ПК-5.2 ПК-5.3 ПК-6.1 ПК-6.2 ПК-6.3
9.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3
10.	Принципы разработки проекта по трудовой мотивации персонала	Диагностика системы мотивации. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом.	9.1.1, 9.1.2, 9.2.1, 9.1.3, 9.2.2	УК-2.1 УК-2.2 УК-2.3

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

Форма обучения: очная, 7 семестр

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	5	2	0	3	5
2.	5	2	0	3	5
3.	6	2	0	4	5
4.	5	2	0	3	5
5.	6	2	0	4	5
6.	5	2	0	3	5
7.	5	2	0	3	5
8.	5	2	0	3	5
9.	5	1	0	4	5
10.	5	1	0	4	5
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0

Итого	54	18	0	34	54
-------	----	----	---	----	----

**Форма обучения: очно-заочная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	3	1	0	2	7
2.	3	1	0	2	7
3.	3	2	0	1	7
4.	3	1	0	2	7
5.	3	2	0	1	7
6.	4	2	0	2	7
7.	4	2	0	2	7
8.	3	2	0	1	7
9.	3	2	0	1	7
10.	3	1	0	2	7
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	34	16	0	16	74

**Форма обучения: заочная, 8 семестр**

№	Контактная работа	Аудиторные учебные занятия			Самостоятельная работа
		занятия лекционного типа	лабораторные работы	практические занятия	
1.	1	1	0	0	9
2.	1	1	0	0	9
3.	1	0	0	1	9
4.	1	0	0	1	9
5.	2	1	0	1	9
6.	2	1	0	1	9
7.	1	0	0	1	9
8.	1	0	0	1	9
9.	1	0	0	1	9
10.	1	0	0	1	9
	Промежуточная аттестация				
	2	0	0	0	4
	Консультации				
	0	0	0	0	0
Итого	14	4	0	8	94

**5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

В процессе освоения дисциплины обучающемуся необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые



преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально-техническим обеспечением дисциплины.

#### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе обучающегося. На лекциях обучающиеся получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение обучающихся сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, обучающемуся следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов обучающихся.

#### Самостоятельная работа

Обучающийся в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа обучающихся играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих обучающихся к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитию им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает обучающийся, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине обучающемуся необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии обучающемуся следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

## **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

### **Тест для формирования «ПК-5.1»**

Вопрос №1 .

Реальная заработная плата индивида:

*Варианты ответов:*

1. совпадает с номинальной заработной платой
2. это то, что указано в расчетном листке за вычетом налогов
3. это номинальная заработная плата, деленная на индекс потребительских цен
4. нет верного ответа

Вопрос №2 .

К регулярным дополнительным выплатам относятся :

*Тип ответа:* Многие из многих

*Варианты ответов:*

1. выходное пособие при прекращении трудового договора;
2. выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
3. за вахтовый метод работы;
4. за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
5. за работу в районах Крайнего Севера

Вопрос №3 .

Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

*Варианты ответов:*

1. производство организовано на базе конвейерной сборки;
2. присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;
3. определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;
4. работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

Вопрос №4 .

Между общей удовлетворенностью работой и производительностью:

*Варианты ответов:*

1. прямая положительная связь существует не всегда
2. существует всегда прямая положительная связь
3. существует всегда прямая отрицательная связь
4. взаимосвязи никогда не существует

Вопрос №5 .

Разделение рабочих мест и работников на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами:

*Варианты ответов:*

1. границы рынка

2. сегментация рынка труда
3. устойчивые рабочие группы

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### Выполнение реферата для формирования «ПК-5.2»

1. Организация подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.
2. Организация проведения аттестации персонала.
3. Совершенствование управления деловой карьерой персонала.
4. Совершенствование управления служебно-профессиональным продвижением персонала.
5. Совершенствование управления кадровым резервом.
6. Совершенствование мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
7. Совершенствование организации оплаты труда работников.
8. Формирование организационной культуры предприятия.
9. Совершенствование условий труда персонала.
10. Совершенствование режима труда и отдыха персонала.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Рассчитать заработную плату работника, сумму удержаний и сумму к выдаче.

Исходные данные: а) от слесаря Иванова И.И. получено 300 штук деталей. Отдел технического контроля установил:

100 штук – годные

80 шт. – полный брак по вине рабочего

20 шт. – частичный брак

100 шт. – полный брак по вине поставщика

б) расценка по годным изделиям – 50 руб.

в) по частично забракованным деталям расценка снижена на 40%

г) полный брак не по вине работника оплачивается наравне с годными деталями

д) работник имеет двоих детей.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Рабочий производственного подразделения получает заработную плату по простой сдельной оплате труда. Объем произведенной продукции по изделию А – 200 штук; по изделию Б – 1000 штук. Нормы времени на обработку изделия А – 60 мин, по 4 разряду; Б – 6 минут, по 5-му разряду. Часовые тарифные ставки 4-го разряда – 91 рубль; 5-го разряда 100 рублей. Рассчитать:

1. Месячный заработок рабочего;
2. Заработок с учетом премии 20%.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

### Расчетное задание для формирования «ПК-5.3»

Индивид распределяет 18 ч между работой и свободным временем. Фирма, где работает данный индивид, оказывает своим работникам неденежные услуги (бесплатный отдых, бесплатные обеды в офисе, бесплатное медицинское обслуживание). Все эти виды нетрудового дохода составляют для индивида 120 руб. Ставка заработной платы равна 50 руб./час. Цена потребительских товаров равна 1 руб. Функция полезности имеет вид:  $U = \sqrt{C} \cdot R$  (где  $C$  – объем потребительских товаров;  $R$  – число часов свободного времени в день).

1. Сколько часов в день будет работать данный индивид?
2. Каким образом изменить предложение труда работника, если ставка зарплаты увеличится до 60 руб. в час?
3. Как изменится предложение труда работника, если при ставке зарплаты равной 50 руб., его нетрудовой доход сократится до 100 руб.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Задание выполнено не полностью и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов
Удовлетворительно	Задание выполнено не полностью, но не менее 50% объема, что позволяет получить правильные результаты и выводы; в ходе проведения работы были допущены ошибки
Хорошо	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя
Отлично	Задание выполнено в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, но допущена одна ошибка или не более двух недочетов и обучающийся может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя

### Тест для формирования «ПК-6.1»

Вопрос №1 .

Решение уйти на пенсию, а не продолжать работать:

*Варианты ответов:*

1. означает замещение потребления досугом
2. менее вероятно, если приведенная стоимость заработков высока
3. более вероятно при высоких пенсионных выплатах
4. верны все ответы

Вопрос №2 .

Использование гибких режимов работы в организации позволяет

*Варианты ответов:*

1. избавиться от бесперспективных работников
2. обеспечить стабильность "ядра" персонала
3. сократить нехватку персонала за счет собственных источников рабочей силы
4. сдерживать уровень безработицы
5. снизить текучесть

Вопрос №3 .

Квалифицированный персонал набирать труднее, чем неквалифицированный. В первую очередь, это связано с

*Варианты ответов:*

1. привычкой тех, кто работает;
2. приемом по рекомендательным письмам;
3. требованием со стороны самой работы;
4. недостаточной практикой набора.

Вопрос №4 .

Как обеспечить эффективную интеграцию нового сотрудника в организацию

*Варианты ответов:*

1. достоверная и полная предварительная информация об организации и подразделении, где предстоит работнику трудиться;
2. использование испытательного срока для новичка;
3. регулярные собеседования новичка с руководителем его подразделения и представителем кадровой службы;
4. введение в должность;
5. верно все вышеперечисленное.

Вопрос №5 .

Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

*Варианты ответов:*

1. сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов), понесенных для их получения;
2. результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
3. показатель обратный производительности;
4. показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «ПК-6.2»**

1. Разработка оперативного плана работы с персоналом.
2. Совершенствование планирования и прогнозирования потребности в персонале.
3. Совершенствование системы набора персонала на предприятии.
4. Совершенствование системы отбора и приема персонала на предприятии.
5. Организация процесса подбора и расстановки персонала.
6. Организация процесса деловой оценки персонала.
7. Организация управления ориентацией и адаптацией персонала.
8. Совершенствование организации и нормирования труда персонала.
9. Организация процессов высвобождения персонала.
10. Организация системы развития персонала.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

#### Выполнение реферата для формирования «ПК-6.2»

1. Управление дисциплины труда персонала.
2. Совершенствование управления безопасностью труда и здоровья персонала.
3. Совершенствование анализа и описания работы персонала и рабочего места.
4. Совершенствование методов оценки результатов труда персонала организации.
5. Совершенствование оценки результатов деятельности службы управления персоналом и отдельных подразделений данной службы.
6. Совершенствование оценки эффективности затрат на персонал организации.
7. Разработка системы бюджетирования затрат на персонал.
8. Совершенствование оценки проектов развития системы и процессов управления персоналом.
9. Развитие персонала, как основа конкурентоспособности предприятия.
10. Разработка системы мониторинга персонала предприятия.
11. Кадровый консалтинг на предприятии.
12. Формы и методы аудита персонала на предприятии.

#### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа

Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Эссе для формирования «ПК-6.3»

Эссе (из фр. *essai* «попытка, проба, очерк», от лат. *exagium* «взвешивание») — литературный жанр, прозаическое сочинение небольшого объёма и свободной композиции

Тема эссе:

Анализ формирования и использования трудовых ресурсов в организации

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

### Эссе для формирования «ПК-6.3»

Эссе (из фр. *essai* «попытка, проба, очерк», от лат. *exagium* «взвешивание») — литературный жанр, прозаическое сочинение небольшого объёма и свободной композиции.

Тема эссе:

Определение основных групп трудовых показателей на предприятии.

### Критерии оценки выполнения задания



Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Тема эссе нераскрыта, отсутствует связь между частями работы; выводы не вытекают из основной части
Удовлетворительно	Тема раскрывается не полностью, допущены отклонения от нее или отдельные ошибки в изложении фактического материала; обнаруживается недостаточное умение делать выводы и обобщения; материал излагается достаточно логично, но имеются отдельные нарушения последовательности выражения мыслей; выводы не полностью соответствуют содержанию основной части
Хорошо	Достаточно полно и убедительно раскрывается тема с незначительными отклонениями от нее; обнаруживаются хорошие знания материала и умение пользоваться ими для обоснования своих мыслей, а также делать выводы и обобщения; логическое и последовательное изложение текста работы; написано правильным литературным языком, стилистически соответствует содержанию; имеются единичные фактические неточности, незначительные нарушения последовательности в изложении мыслей; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части
Отлично	Содержание работы полностью соответствует теме; глубоко и аргументировано раскрывается тема, что свидетельствует об отличном знании проблемы и дополнительных материалов, необходимых для ее освещения; стройное, логическое и последовательное изложение мыслей; написано правильным литературным языком и стилистически соответствует содержанию; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части

### **Тест для формирования «УК-2.1»**

Вопрос №1 .

Интенсивная мотивация – это:

*Варианты ответов:*

1. образование мотива к интенсивной деятельности;
2. мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
3. мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
4. мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

Вопрос №2 .

Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

*Варианты ответов:*

1. общественной ценности;
2. предметно воплощенной ценности;
3. личной ценности;
4. общемировой ценности.

Вопрос №3 .

К процессуальным теориям мотивации не относится:

*Варианты ответов:*

1. модель Портера-Лоулера;
2. трехфакторная модель Мак-Клелланда;
3. теория справедливости С. Адамса;
4. теория ожиданий Врума.

Вопрос №4 .

К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

*Варианты ответов:*

1. системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
2. соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
3. своевременность стимулирования;
4. унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

Вопрос №5 .

Мотив - это:

*Варианты ответов:*

1. внутреннее и внешнее побуждение человека к деятельности
2. внутреннее побуждение человека к деятельности
3. внешнее побуждение к деятельности
4. совокупность факторов, побуждающих человека к деятельности
5. ни одно из определений не верно.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «УК-2.2»**

1. Кадры решают всё.
2. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.
3. Обучение менеджменту и предпринимательству на современном этапе.
4. Явление мотивации слов.
5. От управления кадрами - к управлению персоналом.
6. О передаче власти наемному менеджеру.
7. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.
8. Каждому - по сложности и напряжённости его труда.
9. Японское чудо.
10. Мотивация в стиле ЭКШН.
11. Оплата труда: соответствует ли она его результатам.
12. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.
13. Мотивационное значение заработной платы.
14. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений.
15. Организация и нормирование труда.
16. Человеческий фактор в российском бизнесе.
17. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
--------	---------------------

Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### **Контрольная работа для формирования «УК-2.3»**

Примерная тематика индивидуальных контрольных заданий:

1. Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.
2. Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
3. Анализ медийного материала, иллюстрирующего примеры мотивационных систем, методов стимулирования и эффектов мотивационного воздействия на персонал.
4. Разработка системы лояльности персонала организации.
5. Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач
Удовлетворительно	Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения
Хорошо	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя
Отлично	Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач

## **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

### *Тема 1. Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации*

1. Мотивация трудовой деятельности в системе управления.
2. Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы. Взаимосвязь мотивов и стимулов.
3. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы. Преимущества и недостатки использования. Категории нематериальных вознаграждений.
4. Основные этапы мотивационного процесса. Их характеристика.
5. Эволюция моделей трудовой мотивации
6. Мотивация труда в постиндустриальном обществе.
7. Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера. Основные выводы, недостатки, практика применения.
8. Практическое значение мотивационных теорий Херцберга и МакКлелланда.
9. Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.
10. Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.
11. Мотивация посредством проектирования работы (модель Хэкмана и Олдхэма).
12. Теория постановки целей. Основные принципы целеполагания.
13. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Преимущества внутренней мотивации.
14. Теории «Х» и «Y». В. Зигерт и Л. Ланг об интерпретации теории «Y»

### *Тема 2. Методы трудовой мотивации*

15. Оптимум мотивации. Закон Йеркса-Додсона.
16. Участие в управлении как метод мотивации работников.
17. Программы участия работников в управлении
18. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Ошибки и причины неудач использования
19. Основные элементы системы управления по целям.
20. Гибкий график работы: преимущества, недостатки, условия успешности применения.
21. Проектирование рабочего места. Обогащение труда. Качество трудовой жизни.
22. Удовлетворенность трудом как установка. Характеристики работы, формирующие удовлетворенность. Проблема «мотивационного выгорания»
23. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.
24. Исследование уровня удовлетворенности трудом. Индексы удовлетворенности.
25. Система вознаграждения в организации. Варианты стимулирующих систем. Метод «кафе».
26. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Денежное вознаграждение в контексте теорий мотивации

### *Тема 3. Оплата труда и мотивация персонала*

27. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда
28. Формы и системы оплаты труда: достоинства, недостатки, сферы применения.
29. Тарифная система оплаты труда.
30. Бестарифная система оплаты труда. Условия применения. Вилочная модель.
31. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.
32. Зарубежные системы заработной платы: система Тейлора, Меррика, Гантта.
33. Зарубежные системы заработной платы: система Хэлси, Бедо.
34. Зарубежные системы заработной платы: система Барта, Роуэна, Эмерсона.
35. Системы участия в прибыли и системы распределения доходов. Результаты использования. Основные этапы разработки.
36. Системы распределения доходов Скэнлона, Ракера
37. Система распределения доходов Импрошеар.

### *Тема 4. Компенсационный пакет организации*

38. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.
39. Использование балльного метода оценки рабочего места для разработки тарифной системы оплаты.
40. Новые тенденции в установлении окладов и часовых тарифных ставок: метод растяжек
41. Нетрадиционные системы компенсации. Особенности применения.
42. Материальное стимулирование на японских предприятиях
43. Стимулирование труда управленческого персонала (на примере США)
44. Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.
45. Районное регулирование заработной платы.

*Тема 5. Основные направления стимулирования труда работников организации*

46. Основы построения системы стимулирования персонала.
47. Формы становления и их соответствие мотивационным типам.
48. Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности.
49. Организационные и социальные формы мотивации.
50. Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования.
51. Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда.
52. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.

*Тема 6. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности*

53. Виды нематериальной мотивации персонала.
54. Способы нематериальной мотивации персонала.
55. Система нематериальной мотивации персонала.
56. Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала.
57. Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации.
58. Моральное, организационное стимулирование работников организации.
59. Стимулирование персонала свободным временем.

*Тема 7. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации*

60. Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
61. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала.
62. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.

*Тема 8. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации*

63. Разработка систем материального (денежного) стимулирования.
64. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда.
65. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).

*Тема 9. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.*

66. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда.
67. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом.
68. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

*Тема 10. Принципы разработки проекта по трудовой мотивации персонала*

69. Диагностика системы мотивации.
70. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы.
71. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом.

**Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
--	---------------------	-----------------

Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## 7. Ресурсное обеспечение дисциплины

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>3. Google Chrome (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>4. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>5. Спутник (свободно распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>6. AnyLogic (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>7. Microsoft Visual Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>8. iTALC (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>9. ArgoUML (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>10. ARIS EXPRESS (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>11. Erwin (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>12. Inkscape (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>13. Maxima (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>14. Microsoft SQL Server Management Studio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>15. Microsoft Visio (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>16. MPLAB (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>17. Notepad++ (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>18. Oracle VM VirtualBox (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>19. Paint .NET (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>20. SciLab (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>21. WinAsm (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>22. GNS 3 (свободно распространяемое программное обеспечение)</li> <li>23. Антиплагиат. Вуз (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>24. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>25. 1С:Предприятие 8.3 (лицензионное программное обеспечение)</li> <li>26. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li> </ol>
Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>

Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p> <p>Лаборатории и кабинеты:</p> <p>1. Учебная аудитория Лаборатория информатики Компьютерный класс, включая оборудование: Комплекты учебной мебели, демонстрационное оборудование – проектор и компьютер, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, доска, персональные компьютеры</p>
-------------------------------------	---

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Ай Пи Ар Медиа	2021	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/108237.html">http://www.iprbookshop.ru/108237.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Чиликина И.А.	Мотивация трудовой деятельности	Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ	2018	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/83191.html">http://www.iprbookshop.ru/83191.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2015	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87136.html">http://www.iprbookshop.ru/87136.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Адова И.Б.	Инструментарий успешного менеджера. Диагностика мотивации трудовой деятельности и вознаграждения персонала	Новосибирский государственный технический университет	2016	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/91359.html">http://www.iprbookshop.ru/91359.html</a>	по логину и паролю
9.2.2	Зоткина Н.С. Гусарова М.С. Копытова А.В.	Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки	Тюменский индустриальный университет	2017	монография	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/83739.html">http://www.iprbookshop.ru/83739.html</a>	по логину и паролю

## 9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития,



индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<https://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2021