

Министерство образования и науки Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное образовательное

учреждение высшего образования

«Комсомольский-на-Амуре государственный университет»

Кафедра «Менеджмент, маркетинг и государственное управление»

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор

И.В. Макурин

«18» декабря 2017г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
персонала»

основной профессиональной образовательной программы

подготовки магистров по направлению 38.04.02

«Менеджмент»

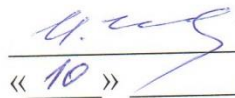
направленность (профиль) «Управление человеческими ресурсами»

Форма обучения очно-заочная

Технология обучения традиционная

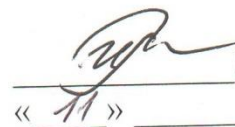
Комсомольск-на-Амуре 20 17

Автор рабочей программы
доцент, канд. экон. наук

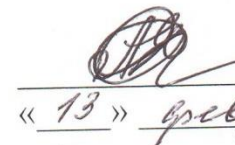
 И.С. Капустенко
« 10 » 02 2017 г.

СОГЛАСОВАНО

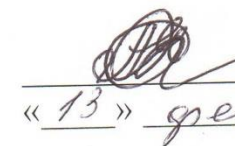
Директор библиотеки

 И.А. Романовская
« 11 » 02 2017 г.

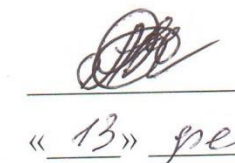
Заведующий кафедрой «Менеджмент,
маркетинг и государственное
управление»

 Е.А. Вахрушева
« 13 » февраля 2017 г.

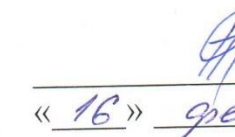
Заведующий выпускающей кафедрой
«Менеджмент, маркетинг и
государственное управление»

 Е.А. Вахрушева
« 13 » февраля 2017 г.

Декан факультета экономики и
менеджмента

 Е.А. Вахрушева
« 13 » февраля 2017 г.

Начальник учебно-методического
управления

 Е.Е. Поздеева
« 16 » февраля 2017 г.

Введение

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 322, и основной образовательной программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент».

1 Аннотация дисциплины

Наименование дисциплины	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала							
Цель дисциплины	Формирование у обучающихся комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала в организации, а также интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.							
Задачи дисциплины	- сформировать знание базовых положений основных классических и современных теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, а также теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации; - сформировать знание методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации; - развить умение разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, формированию компенсационной политики организации, - развить умение оценивать влияние системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на эффективность работы организации. - овладеть навыками передовых методов анализа системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии; - овладеть навыками оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.							
Основные разделы дисциплины	1 Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала 2 Стимулирование трудовой деятельности персонала организации 3 Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности							
Общая трудоемкость дисциплины	2 з.е./ 72 академических часов							
	Семестр	Аудиторная нагрузка, ч				СРС, ч	Промежуточная аттестация, ч	Всего за семестр, ч
		Лекции	Пр. занятия	Лаб. работы	Курсовое проектирование			
	3	8	24			40		72
ИТОГО:		8	24			40		72

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

персонала» нацелена на формирование компетенций, знаний, умений и навыков, указанных в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции, знания, умения, навыки

ПК-1 - способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	Перечень формируемых знаний, умений, навыков, предусмотренных образовательной программой		
	Перечень знаний (с указанием шифра)	Перечень умений (с указанием шифра)	Перечень навыков (с указанием шифра)
ПК-1-3 - способность управлять организациями (подразделениями, группами), мотивировать сотрудников, используя основные научные подходы к управлению	З1(ПК-1-3) Знать: современные теории мотивации и стимулирования труда персонала	У1(ПК-1-3) Уметь: управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда.	Н1(ПК-1-3) Владеть: навыками разработки, внедрения и поддержания систем мотивации и стимулирования труда персонала
	З2(ПК-1-3) Знать: системы, методы и формы мотивации и стимулирования труда персонала	У2(ПК-1-3) Уметь: составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по мотивации и стимулированию труда персонала	Н2(ПК-1-3) Владеть: навыками разработки предложений по повышению эффективности систем оценки, мотивации и стимулирования труда персонала.

3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» изучается на 2 курсе в 3 семестре.

Дисциплина является базовой дисциплиной, входит в состав блока 1 «Дисциплины (модули)» и относится к вариативной части.

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и навыки, сформированные на предыдущих этапах освоения компетенции **ПК-1** «Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями», в процессе изучения дисциплин «Правовое регулирование управленческой деятельности», «Методология принятия управленческих решений», «Компьютерные технологии в менеджменте»// «Информационная культура руководителя».

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» необходима для успешного прохождения производственной и

преддипломной практик на заключительном этапе освоения компетенции ПК-1.

Входной контроль для дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» проводится в виде тестирования. Тестовые задания представлены в приложении А РПД.

4 Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 академических часов.

Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий представлено в таблице 2.

Таблица 2 – Объем дисциплины по видам учебных занятий

Объем дисциплины	Всего академических часов
	Очно-заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий), всего	32
В том числе:	
занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками)	8
занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	24
Самостоятельная работа обучающихся и контактная работа , включающая групповые консультации, индивидуальную работу обучающихся с преподавателями (том числе индивидуальные консультации); взаимодействие в электронной информационно-образовательной среде вуза	40
Промежуточная аттестация обучающихся – зачёт с оценкой	-

5 Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Таблица 3 – Структура и содержание дисциплины (модуля)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Компонент учебного плана	Трудоёмкость, ч	Форма проведения	Планируемые (контролируемые) результаты освоения	
				Компетенции	Знания, умения, навыки
Раздел 1 Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала					
Сущность и содержание теории мотивации и стимулирования труда	Лекция	2	Традиционная	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3)
Содержательные теории мотивации	Практическое занятие	2	Традиционное	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
Процессуальные теории мотивации	Практическое занятие	2	Традиционное	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
Структура мотива трудовой деятельности и его функции	Практическое занятие	2	Анализ ситуаций	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
Структура мотивации трудовой деятельности и факторы, влияющие на неё	Практическое занятие	2	Анализ ситуаций	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (подготовка к практическому занятию)	3	Изучение литературы, освоение электронных материалов по теме занятия	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32 (ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (изучение теоретических разделов дисциплины)	3	Чтение основной и дополнительной литературы, конспектирование	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа (подготовка к	4	Повторение учебного материала по кон-	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Компонент учебного плана	Трудоёмкость, ч	Форма проведения	Планируемые (контролируемые) результаты освоения	
				Компетенции	Знания, умения, навыки
	текущему контролю по 1 разделу)		спектам лекций, электронных материалов, закрепление методик решения задач		Н1(ПК-1-3)
	Текущий контроль по 1 разделу		Тестирование	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3)
ИТОГО по разделу 1	Лекции	2	-	-	-
	Практические занятия	8	-	-	-
	Самостоятельная работа обучающихся	10	-	-	-
Раздел 2 Стимулирование трудовой деятельности персонала организации					
Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности	Лекция	2	Традиционная	ПК-1-3	32(ПК-1-3) 33(ПК-1-3)
Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности	Практическое занятие	2	Проведение ролевой игры	ПК-1-3	32(ПК-1-3) 33(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)
Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	Практическое занятие	2	Решение кейсов	ПК-1-3	32(ПК-1-3) 33(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (подготовка к практическому занятию)	3	Изучение литературы, освоение электронных материалов по теме занятия	ПК-1-3	32(ПК-1-3) 33(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (изучение теоретических разделов дисциплины)	3	Чтение основной и дополнительной литературы, конспектирование	ПК-1-3	31 (ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа	4	Повторение учебного мате-	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32 (ПК-1-3)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Компонент учебного плана	Трудоёмкость, ч	Форма проведения	Планируемые (контролируемые) результаты освоения	
				Компетенции	Знания, умения, навыки
	(подготовка к текущему контролю по 2 разделу)		риала по конспектам лекций, электронных материалов, закрепление методик решения задач		У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)
	Текущий контроль по 2 разделу		Тестирование	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32 (ПК-1-3)
ИТОГО по разделу 2	Лекции	2	-	-	-
	Практические занятия	4	-	-	-
	Самостоятельная работа обучающихся	10	-	-	-
Раздел 3 Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности					
Основные элементы системы мотивации и технология её диагностики-стимулирования	Лекция	2	Лекция - диалог	ПК-1-3	32(ПК-1-3)
Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Лекция	2	Традиционная	ПК-1-3	32(ПК-1-3))
Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала	Практическое занятие	2	Традиционная	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
Мотивирующая организация	Практическое занятие	2	Анализ ситуаций	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Компонент учебного плана	Трудоёмкость, ч	Форма проведения	Планируемые (контролируемые) результаты освоения	
				Компетенции	Знания, умения, навыки
труда					Н2(ПК-1-3)
Формирование бюджета затрат на персонал и контроль за его исполнением	Практическое занятие	2	Анализ ситуаций	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	Практическое занятие	2	Анализ ситуаций	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
Организационная культура как резерв повышения мотивации персонала	Практическое занятие	4	Традиционная	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (подготовка к практическому занятию)	2	Изучение литературы, освоение электронных материалов по теме занятия	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (изучение теоретических разделов дисциплины)	2	Чтение основной и дополнительной литературы, конспектирование	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся (подготовка к текущему контролю по 3 разделу)	2	Повторение учебного материала по конспектам лекций, электронных материалов, закрепление методик решения задач	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3)
	Самостоятельная работа обучающихся	4	Подбор литературы. Составление	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3)

Наименование разделов, тем и содержание материала	Компонент учебного плана	Трудоёмкость, ч	Форма проведения	Планируемые (контролируемые) результаты освоения	
				Компетенции	Знания, умения, навыки
	(подготовка Контрольной работы)		плана. Выполнение Контрольной работы		Н2(ПК-1-3)
	Текущий контроль по 3 разделу		Тестирование	ПК-1-3	32 (ПК-1-3)
ИТОГО по разделу 3	Лекции	4	-	-	-
	Практические занятия	12	-	-	-
	Самостоятельная работа обучающихся	10	-	-	-
Контрольная работа		10	Выполнение контрольной работы. Техническое оформление	ПК-1-3	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
Промежуточная аттестация по дисциплине			зачёт с оценкой	ПК-1-3	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)
ИТОГО по дисциплине	Лекции	8	-	-	-
	Практические занятия	24	-	-	-
	Самостоятельная работа обучающихся	40	-	-	-
ИТОГО: общая трудоемкость дисциплины 72 часа					

6 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Самостоятельная работа обучающихся, осваивающих дисциплину «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала», состоит из следующих компонентов: изучение теоретических разделов дисциплины; подготовка к практическим занятиям; подготовка, оформление и защита кон-

трольной работы.

Для успешного выполнения всех разделов самостоятельной работы учащимся рекомендуется использовать следующее учебно-методическое обеспечение:

1) Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Г.И. Коноплева, И. С. Капустенко – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВО «КНАГТУ», 2017.-175с

2) Капустенко, И.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: методические указания по изучению дисциплины / И.С. Капустенко. В свободном доступе в электронно-образовательной среде вуза.

3) Практикум по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для программы подготовки магистров по направлению 38.04.02 «Менеджмент» / И.С. Капустенко. В свободном доступе в электронно-образовательной среде вуза

4) СТО 7.5-17 Положение о самостоятельной работе студентов ФГБОУ ВПО «КНАГТУ». – Введ. 2015-04-06. – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВПО «КНАГТУ», 2015. – 24 с.

4) РД ФГБОУ ВО КНАГТУ 013-2016 «Текстовые студенческие работы. Правила оформления».– Введ. 2016-03-04. – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВО «КНАГТУ», 2016. – 56 с.

Все методические указания размещены в электронной среде университета и доступны студентам в личном кабинете.

Рекомендуемый график выполнения самостоятельной работы представлен в таблице 4.

Общие рекомендации по организации самостоятельной работы

Целью самостоятельной работы обучающегося является формирование умений и навыков самоорганизации своей образовательной деятельности.

Четкое планирование своего рабочего времени и отдыха является необходимым условием для успешной самостоятельной работы. Каждому обучающемуся следует составлять еженедельный и семестровый планы работы, а также план на каждый рабочий день. В конце каждого дня целесообразно подводить итог работы: проверить, все ли выполнено по намеченному плану. Нужно осуществлять самоконтроль, который является необходимым условием успешной учебы.

Самостоятельное изучение теоретических разделов (тем) дисциплины предполагает краткое изложение основных положений изученного текста. Объём конспекта не должен превышать одну треть исходного текста. При конспектировании рекомендуется придерживаться следующих правил: внимательное прочтение текста с выделением информативных центров; осмысление и продумывание основных положений и формулирование их своими словами; подтверждение основных положений цитатами из текста.

Подготовку к практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом занятия. План практического занятия отра-

жает содержание темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы. Все новые понятия по изучаемой теме рекомендуется выучить наизусть и внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у студентов свое отношение к конкретной проблеме.

Контрольная работа предназначена для закрепления теоретических знаний и постижения обучающимися практических навыков и приемов управления проектами. При выполнении контрольной работы рекомендуется придерживаться следующих этапов её выполнения: выбрать источники информации, соответствующие тематике заданий (рассмотреть несколько информационных ресурсов); систематизировать собранную информацию (проанализировать конкретный фактологический и статистический материал) и составить текст, сделав акцент на тех положениях, которые отражают индивидуальный подход обучающегося; представить полученные результаты исследования в виде теоретических выкладок, таблиц, графиков, диаграмм. При решении аналитических задач необходимо помнить, что ответ на вопрос(ы) задачи должен содержать не только число(а), но и качественную интерпретацию полученного результата.

Таблица 4 – Рекомендуемый график выполнения самостоятельной работы обучающихся в 3 семестре

Вид самостоятельной работы	Часов в неделю																			Итого по видам работ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	
Подготовка к практическим занятиям	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1					15
Изучение теоретических разделов дисциплины		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1				15
Подготовка, оформление и защита контрольной работы																5	5			10
ИТОГО в 3 семестре	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	6	5			40

7 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Проведение контроля текущей успеваемости позволяет определить степень усвоения студентами учебного материала и стимулирует ритmicность учебной деятельности.

По данной дисциплине текущий контроль успеваемости проводится в форме оценки знаний, в соответствии с таблицей 5.

Таблица 5 – Паспорт фонда оценочных средств

Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства	Показатели оценки
Раздел 1 Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала	31(ПК-1-1) 32(ПК-1-1) У1(ПК-1-1) Н1(ПК-1-1)	Практическое задание 1	Степень понимания учебного материала; теоретическая обоснованность решений, системный подход к выполнению задания; владение терминологией; демонстрация компетенций (заложенных на этапе задания как результата обучения); характер представления
	32(ПК-1-1) У1(ПК-1-1) Н1(ПК-1-1)	Задание 2 (ситуация 1, 2)	Активное обсуждение ситуации, участие в дискуссии; четкое изложение видения проблемы; наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности; инициативность, коммуникабельность
	31(ПК-1-1) 32(ПК-1-1)	Тест по теме 1	Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест
Раздел 2 Стимулирование трудовой деятельности персонала организации	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3)	Задание 3 (ситуация 1, 2)	Активное обсуждение ситуации, участие в дискуссии; четкое изложение видения проблемы; наличие в решении новизны,

			оригинальности, нестандартности; инициативность, коммуникабельность
	32(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-1)	Задание 4 (ситуация 1)	Активное обсуждение ситуации, участие в дискуссии; четкое изложение видения проблемы; наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности; инициативность, коммуникабельность
	У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-1)	Задание 5 (кейс-задания 1,2)	Формирует и обосновывает решение проблемы, посредством идентификации, ранжирования и анализа ожиданий заинтересованных сторон.
	У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-1) Н2(ПК-1-1)	Задание 6 (ролевая игра)	Степень согласованности при обсуждении проблемы с другими участниками игры; Оценка эффективности сформулированного участниками решения: использование при выработке решений рекомендуемых приемов, методов; наличие в решении оригинальности, нестандартности; Аргументированность при защите своих решений.
	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3)	Тест по теме 2	Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест

Раздел 3 Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	32(ПК-1-3) У1(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)	Задание 7 (ситуация 1)	Активное обсуждение ситуации, участие в дискуссии; четкое изложение видения проблемы; наличие в решении новизны, оригинальности, нестандартности; инициативность, коммуникабельность
	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3)	Тест по теме 3	Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест
Все темы	У1(ПК-1-3) У2(ПК-1-3) Н1(ПК-1-3) Н2(ПК-1-3)	Контрольная работа	- соответствие предполагаемым ответам; - правильное использование алгоритма выполнения действий (методики, технологии и т.д.); - логика рассуждений;
Все разделы дисциплины	31(ПК-1-3) 32(ПК-1-3)	Итоговый тест	Общая сумма баллов, которая может быть получена за тест. Правильность ответов при тестировании.

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, представлены в виде технологической карты дисциплины (таблица 6).

Таблица 6 – Технологическая карта

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
3 семестр <i>Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой</i>				
1	Задание 1	2-я и 3-я недели	5 баллов*1= 5 баллов	5 баллов – студент показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала 4 балла – студент показал хорошие владения навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. 3 балла – студент показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала 2 балла – студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы на защите было допущено множество неточностей 0 баллов – задание не выполнено
2	Задание 2	3-я и 4-я недели	5 баллов*2= 10 баллов	Критерием оценивания выступает качество работы: отлично» - активная работа на занятиях; студент правильно выполнил комплексное задание, показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуаций в рамках изученного материала - 5 баллов; «хорошо» - активная работа на занятиях, студент выполнил комплексное задание, дал правильные ответы на все вопросы, но допустил незначительную неточность в ответах - 4 балла; «удовлетворительно» - студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями; показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуации в рамках усвоенного учебного материала.

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей - 3 балла; 0 баллов – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при разборе ситуаций в рамках рассматриваемого материала, не смог ответить на вопросы преподавателя при разборе ситуации.
3	Тест 1	5-я неделя	5 баллов	91-100% правильных ответов – 5 баллов; 71-90% % правильных ответов – 4 балла; 51-70% правильных ответов – 3 балла; 31-50% правильных ответов – 2 балла; 1-30% правильных ответов – 1 балл.
4	Задание 3.	5-я и 6-я недели	5 баллов*2= 10 баллов	Критерием оценивания выступает качество работы: отлично» - активная работа на занятиях; студент правильно выполнил комплексное задание, показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуаций в рамках изученного материала - 5 баллов; «хорошо» - активная работа на занятиях, студент выполнил комплексное задание, дал правильные ответы на все вопросы, но допустил незначительную неточность в ответах - 4 балла; «удовлетворительно» - студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями; показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуации в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей - 3 балла; 0 баллов – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при разборе ситуаций в рамках рассматриваемого материала, не смог ответить на вопросы преподавателя при разборе ситуации.

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
5	Задание 4	6-я и 7-я недели	5 баллов*1= 5 баллов	Критерием оценивания выступает качество работы: отлично» - активная работа на занятиях; студент правильно выполнил комплексное задание, показал отличные владения навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуаций в рамках изученного материала - 5 баллов; «хорошо» - активная работа на занятиях, студент выполнил комплексное задание, дал правильные ответы на все вопросы, но допустил незначительную неточность в ответах - 4 балла; «удовлетворительно» - студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями; показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуации в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей - 3 балла; 0 баллов – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при разборе ситуаций в рамках рассматриваемого материала. не смог ответить на вопросы преподавателя при разборе ситуации.
6	Задание 5	8-я и 9-я недели	5 баллов*2= 10 баллов	5 баллов - студент правильно выполнил комплексное задание. Показал отличный уровень знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. 4 балла - студент выполнил комплексное задание с небольшими неточностями. Показал хороший уровень знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. 3 балла - студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительный уровень знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала.

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				2 балла - при выполнении комплексного задания студент продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. 0 баллов – задание не выполнено.
7	Тест 2	10-я неделя	5 баллов	91-100% правильных ответов – 5 баллов; 71-90% % правильных ответов – 4 балла; 51-70% правильных ответов – 3 балла; 31-50% правильных ответов – 2 балла; 1-30% правильных ответов – 1 балл
8	Задание 6	11-я и 12-я недели	5 баллов*1= 5 баллов 5	5 баллов - отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Отличное владение знаниями и навыками, необходимыми для принятия решения в конкретной ситуации. Высокий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде. 4 балла - хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Хороший уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде. 3 балла - удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. Низкий уровень коммуникативных навыков, способности к работе в команде. 0 баллов – отсутствие знаний и умений для решения конкретных проблемных ситуаций; низкий уровень коммуникативных навыков, отсутствие умения работать в команде.
	Задание 7	13-я неделя	5 баллов*1= 5 баллов	Критерием оценивания выступает качество работы: «отлично» - активная работа на занятиях; студент правильно выполнил комплексное задание, показал отличные владения навыками применения

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				полученных знаний и умений при разборе ситуаций в рамках изученного материала - 5 баллов; «хорошо» - активная работа на занятиях, студент выполнил комплексное задание, дал правильные ответы на все вопросы, но допустил незначительную неточность в ответах - 4 балла; «удовлетворительно» - студент выполнил комплексное задание с существенными неточностями; показал удовлетворительное владение навыками применения полученных знаний и умений при разборе ситуации в рамках усвоенного учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено много неточностей - 3 балла; 0 баллов – при выполнении задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при разборе ситуаций в рамках рассматриваемого материала, не смог ответить на вопросы преподавателя при разборе ситуации.
9	Тест 3	14-я неделя	5 баллов	91-100% правильных ответов – 5 баллов; 71-90% % правильных ответов – 4 балла; 51-70% правильных ответов – 3 балла; 31-50% правильных ответов – 2 балла; 1-30% правильных ответов – 1 балл
10	Контрольная работа	15-я и 16-я недели	20 баллов	20 баллов - отличная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Отличное владение знаниями и навыками, необходимыми для принятия решения в конкретной ситуации. 15 баллов - хорошая способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Достаточное владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач.

	Наименование оценочного средства	Сроки выполнения задания во время семестра	Шкала оценивания	Критерии оценивания
				10 баллов - удовлетворительная способность применять имеющиеся знания и умения для нахождения решения проблемных ситуаций. Слабое владение знаниями и навыками, необходимыми для решения практических задач. 0 баллов – отсутствие знаний и умений для решения конкретных проблемных ситуаций
11	Итоговый тест	17-я неделя	15 баллов	15 баллов - 91-100% правильных ответов – высокий уровень знаний; 10 баллов - 71-90% % правильных ответов – достаточно высокий уровень знаний; 5 баллов - 61-70% правильных ответов – средний уровень знаний; 2 балла - 51-60% правильных ответов – низкий уровень знаний; 0 баллов - 0-50% правильных ответов – очень низкий уровень знаний.
ИТОГО:		-	100 баллов	-
Критерии выведения итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета с оценкой: Максимальный балл текущего контроля составляет 85 баллов, промежуточной аттестации (тест) – 15 баллов; максимальный итоговый рейтинг – 100 баллов. Оценке «отлично» соответствует 91-100 баллов; «хорошо» – 71-90 баллов; «удовлетворительно» – 51-70 баллов; менее 50 баллов – «неудовлетворительно».				

Типовые задания для текущего контроля

Тесты

Тест 1 «Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала»

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

а) до начала профессиональной деятельности;

- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

4. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

5. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

6. К представителям, какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

7. не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

8. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- а) классические, прогрессивные;
- б) социальные, экономические;
- в) содержательные, процессуальные;
- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

9. Под термином "мотивация" понимают:

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности.

10. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

Тест 2 «Стимулирование трудовой деятельности персонала организации»

1. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

2. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

3. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

4. относятся к добровольным социальным льготам

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

5. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа:

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

6. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;
- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная.

7. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

8. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

9. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:

- а) цикл работы слишком длинный;
- б) в работе постоянно происходят изменения;
- в) процесс производства не контролируется человеком;
- г) работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями;
- д) работу сложно измерить, и она не увязана с конкретными исполнителями.

10. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

- а) возможностям организации;

- б) ценности сотрудника;
- в) ожиданиям сотрудника;
- г) среднеотраслевому уровню;
- д) вознаграждению за предыдущую работу.

Тест 3 «Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

1 Может ли один из стимулов формировать множества разнообразных мотивов?

- а) да
- б) нет

2 Преимущества человеческого потенциала организации можно раскрыть только с помощью

- а) необходимого количества материальных ресурсов;
- б) необходимого количества трудовых ресурсов;
- в) необходимого количества финансовых ресурсов;
- г) комплекса или программы действий по управлению персоналом, которая является частью стратегии бизнеса.

3 Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

4 Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- а) - действовать лучше работников-конкурентов;
- б) - желание не отличаться от других работников;
- в) - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- г) - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- д) - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства

5 По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- б) ориентация работников на достижения;
- в) благоприятные отношения с руководителем;
- г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- д) удовлетворение физиологических потребностей.

6 Понятие "абсентизм" используют для обозначения:

- а) текучести кадров;
- б) преданности организации;
- в) процесса отторжения работы;
- г) жизнь во благо других людей;

- д) быстрого роста профессионализма.
- 7 **Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:**
- а) увеличению эффективности его труда;
 - б) уменьшению эффективности его труда;
 - в) увеличению потребности в обучении;
 - г) снижению степени конфликтности личности;
 - д) росту преданности организации.
- 8 **Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности:**
- а) увеличивает преданность организации;
 - б) уменьшает преданность организации;
 - в) не влияет на преданность организации;
 - г) снижает степень конфликтности личности;
 - д) увеличивает эффективность труда.
- 9 **Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)**
- а) – автономность;
 - б) – повторяемость;
 - в) - разнообразие требуемых навыков;
 - г) - простота требуемых знаний;
 - д) – монотонность работы;
 - ж) – конвейерная зависимость
- 10 **Содержательные теории мотивации основываются на:**
- а) представлении о справедливости вознаграждения;
 - б) анализе процесса выполнения работы;
 - в) концепции потребностей работника;
 - г) идее об удовлетворенности трудом;
 - д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.
- 11 **Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.**
- а) уменьшают удовлетворенность работой;
 - б) увеличивают неудовлетворенность работой;
 - в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
 - г) мотивируют работника;
 - д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.

Задания для текущего контроля по дисциплине

Раздел 1 Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала

Задание 1.

1) Приведите примеры успешной и неуспешной мотивации персонала. Попытайтесь проанализировать успехи или неудачи.

2) Вспомните одну из хорошо знакомых Вам реальных компаний. Какие методы мотивации применяются менеджерами и руководителями этой компании? В чем их сила, являются ли они эффективными для согласования интересов компании и персонала?

Задание 2.

Ситуация 1

Американский психолог Роберт Чальдини в своей книге «Воздействие: наука и практика» приводит данные множества исследований, раскрывающих **природу влияния авторитета на наше поведение и наши ценности**. Так, по условиям одного из исследований, психолог в пять разных классов колледжа приводил одного и того же человека, представляя его как гостя из Кембриджского университета. При этом в первом из классов он назвал его «студентом», во втором - «ассистентом», в третьем — «преподавателем», в четвертом - «профессором». После того, как гость уходил из аудитории, учащиеся просили примерно оценить его рост. Результаты показали, что рост «профессора» оказался значительно выше, чем рост «студента», и с каждым повышением титула гость «прибавлял» в росте. В чем, по-вашему, секрет?

Ситуация 2

Случайно подобранным лицам предъявлялись белые листы бумаги или экран, на котором слева имелась одна прямая линия, а справа - три. Одна из правых линий точно соответствовала по длине левой, и испытуемый должен был ее определить. Разница в длине была столь значительна, что когда испытуемые отвечали поодиночке, никто из них ни разу не ошибся. Затем участники вызывались группами по 7-9 человек. При этом вся группа, кроме последнего отвечавшего, по предварительной договоренности с экспериментатором единодушно давала заранее согласованный неправильный ответ.

Оказалось, что у 37% лиц, не знавших о сговоре, ответы были такими же, то есть неправильными, - они не поверили своим глазам и согласились с мнением большинства. Это влияние группового мнения - непроизвольное стремление индивидуума согласовывать свою точку зрения с группой - называется **комфортностью**. Она присуща всем людям и довольно постоянна для каждого индивидуума. *Как можно использовать этот механизм для мотивации персонала при согласовании ценностей группы, организации и работника?*

Задание 3.

Ситуация 1

Прокомментируйте с позиций действия механизма мотивации следующий исторический факт:

Когда Юлий Цезарь из Галии переправился через Ла-Манш и высадился со своими легионами в стране, которая теперь называется Англией, что

сделал он для обеспечения успеха своих войск? - Он приказал своим солдатам остановиться на меловых утесах Дувра; взглянув вниз с высоты двухсот футов над морем, они увидели красные языки пламени, пожирающие все корабли, на которых они прибыли. Солдаты находились во вражеской стране, последняя связь с континентом исчезла, последнее средство отступления было сожжено, и им оставалось только одно: наступать и побеждать. Именно это они и сделали.

Ситуация 2

Для стимулирования продаж товаров руководитель одной из торговых фирм объявил о выделении лучшему продавцу бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой, где они смогли бы поиграть в гольф (его любимую игру) на лучших площадках мира. Прошло 3 месяца, а увеличения объема продаж не наблюдалось. Руководитель объяснял это тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы. Специалист отправился в торговые залы, базы, склады, осмотрел стоянки автомобилей и везде находил охотничьи и рыболовные принадлежности. Ни одной клюшки для гольфа он не обнаружил. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Никаких занятий с продавцами не потребовалось. На следующий день было сделано новое объявление, увеличившее продажи в несколько раз. *Что это было за объявление?*

Задание 4.

Ситуация 1

Более трети сотрудников российских компаний не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем

«АльфаСтрахование» в рамках программы «Год Здоровья Персонала» провела исследование и выяснила, что инструменты поощрения персонала, используемые компаниями, не всегда популярны среди сотрудников.

Более трети опрошенных сотрудников (38%) не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем. Работники редко посещают фитнес-клубы, откладывают визиты к врачу и не готовы даже ради бонусов отказаться от вредных привычек и нездорового образа жизни.

Аналитический центр «АльфаСтрахование» в рамках программы «Год Здоровья Персонала» провел исследование, целью которого было выяснить, насколько действительно востребованы сотрудниками предлагаемые работодателями бонусы. Исследование было проведено методом опроса, в котором приняли участие 90 российских компаний с оборотом от 100 млн рублей в год.

Результаты опроса сотрудников российских компаний выявили безразличное отношение к различным привилегиям – бесплатному или «дисконтному» посещению фитнес-центра, полису добровольного медицинского страхования, «витаминным» полдникам и прочему. Треть (38%) сотрудников

российских компаний не пользуются привилегиями, предоставляемыми работодателем вовсе.

Бонусы, предоставляемые работодателями	Сотрудники, обеспеченные бонусами	Пользуются бонусами часто	Пользуются бонусами время от времени	Не пользуются бонусами
Фитнес-зал	34%	23%	30%	47%
Полис добровольного медицинского страхования	18%	46%	25%	30%
Горячее питание	30%	37%	11%	52%
«Витаминный полдник»	37%	42%	35%	23%

Наиболее популярным бонусом среди опрошенных сотрудников оказался «витаминный полдник», им обеспечиваются 37% респондентов, на втором месте бесплатный или дисконтный абонемент в фитнес-зал (34%). Практически треть (30%) работников имеет возможность обедать в корпоративной столовой, 18% обеспечены полисами добровольного медицинского страхования.

«По нашей статистике, лишь 23% сотрудников ходят в спортзал, который либо оплачен работодателем или предоставляется с большой скидкой, 37% пользуются организованной системой горячего питания. Наиболее популярным бонусом является полис добровольного медицинского страхования – им регулярно пользуется практически 46% сотрудников, обеспеченных данной опцией. На втором месте по популярности «витаминные полдники» – едят бесплатные фрукты 42% опрошенных, – комментирует Егор Сафрыгин, директор по маркетингу направления «Медицина» компании «АльфаСтрахование». – В настоящее время российский менеджмент приходит к пониманию важности управления здоровьем персонала. В компаниях проводятся различные программы по поддержанию здоровья, организуются Дни Здоровья, предприятия оплачивают обеды и абонементы в фитнес-клубы. Однако, как показал опрос, не все сотрудники используют возможности, которые предоставляет работодатель».

Основные вложения в охрану здоровья персонала осуществляются самим работодателем. Крупные российские компании стали фокусироваться на реализации программ сохранения трудового потенциала и повышения его продуктивности. Однако положительные результаты станут возможными только, если сотрудники начнут сами заботиться о своем здоровье.

«Выявленная нами ситуация не должна стать поводом для сворачивания корпоративных программ, скорее это дополнительный сигнал для работодателей: нужно не только предоставлять бонусы, но и объяснять их пользу», – комментирует Егор Сафрыгин.

Задание 5.

Кейс-задание 1

Руководитель выявил потребность одного своего ценного и квалифицированного специалиста – продвижение по карьерной лестнице. Он пообещал ему новую должность, если он будет выполнять определённые требования (своевременность выполнения задания, переработку и т.п.). Однако вследствие мирового экономического кризиса дела фирмы несколько ухудшились и пока обещанную должность руководитель предоставить не может. Вместе с тем, мотивация труда этого работника начала ослабевать, что отражается на показателях эффективности его труда. Поговаривают, что работник ищет аналогичную работу в другом (конкурирующем) предприятии. Однако руководитель не хочет терять столь ценного сотрудника. Более того, он боится, что с собой он «унесёт» и часть секретов фирмы.

Задание : Вы руководитель.

Ваша цель: оставить сотрудника на предприятии, при этом сохранив систему его мотивации к труду на желаемом (высоком) уровне.

Кейс-задание 2

Руководитель организации выиграл грант. Для его успешной реализации ему необходимо мотивировать всех лучших сотрудников. Однако результаты труда одной из ценных работниц несколько ухудшились. После анализа ситуации он выяснил, что эта работница готовится к предстоящей свадьбе. И потребности самореализации и совершенствования на время уступили место потребностям в любви и причастности.

Задание: Вы руководитель.

Ваша цель: не обидев сотрудницу, переориентировать её интерес на дела организации (и успешную реализацию гранта).

Задание 6.

Ролевая игра

Директора одной компании мама попросила устроить младшего сына к себе на предприятие на должность руководителя среднего звена. Директор устроил своего младшего брата, однако, как оказалось, для этой должности он слишком мал. Способности у него есть, однако все свои усилия он растрчивает на свой имидж как управленца, а не на результаты работы. С ним он уже беседовал – результата нет (кроме того, что тот наобещал маме, что старший брат его «притесняет»). Говорил он и с мамой – результата нет. Идти на открытый конфликт с семьей директор не хочет.

Задание : Вы руководитель.

Ваша цель: не испортив отношения с семьей, изменить отношение брата к работе.

Задание 7.

Примерные ситуации для анализа существующей системы мотивации и стимулирования

Виктория Шапран, директор по продажам **ArrowMedia** (Kokos Group):

В нашей компании я отвечаю за подразделение продаж, и мое самое любимое занятие — нематериально мотивировать сотрудников. Мы почти всю жизнь проводим на работе, и я хочу, чтобы в моем коллективе была здоровая атмосфера. Практику поощрения я использую если не каждодневно, то очень часто. Например, могу наклеить на компьютер стикер, где написано: *«Ты самый лучший»* или *«Сегодня будет хороший день»*; могу подарить то, что человек давно хотел. Так, один сотрудник всегда говорит, что не ест конфеты, а любит колбасу, и в один прекрасный день я принесла ему батон колбасы. Он был удивлен, но очень обрадовался; угостились все, и день получился позитивным.

Иногда я провожу завтраки-совещания: приходим с коллегами позавтракать и обсуждаем насущные вопросы, пытаемся наладить диалог и поговорить за рамками работы. Оплачивает такого рода мероприятия компания. Подарки за достижения отличившимся сотрудникам я прошу вручать собственников агентства, чтобы повысить значимость работников в структуре компании. В рамках системы поощрения (например, за перевыполнение планов) мы также посещаем какие-нибудь интересные места: уже ходили в планетарий, театр, кино, были на экскурсии в Останкинской телебашне, даже как-то пили пиво на набережной Москвы-реки. Перед Новым годом я всегда звоню родителям своих сотрудников и благодарю за то, что они воспитали такого замечательного и трудолюбивого человека, с которым мне приятно работать.

Кроме того, в качестве нематериальной мотивации я использую «отсыпной день»: если вижу, что у менеджера по продажам уже не осталось сил, просто отпускаю его на день отдохнуть и выспаться. Еще одна важная деталь: чтобы выполнить сверхзадачу, я всегда даю возможность менеджеру самому выбрать для себя мотивацию. Так как со мной сейчас работают одни мужчины, они могут предпочесть заправку машины бензином, автостраховку или место на платной стоянке на территории бизнес-центра. Вообще, в моем арсенале скопилось уже более 100 вариантов нематериальной мотивации, которые я использовала ранее и применяю сейчас, а также периодически их чередую.

Единого подхода к культуре благодарности у нас в компании нет, так как каждый топ-менеджер включает свои элементы при мотивировании персонала.

Комплект заданий для контрольной работы

Цель контрольной работы: закрепить и углубить знания, полученные при изучении курса, и приобрести навыки решения практических задач, возникающих при мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала.

Рекомендуемые темы контрольной работы

1. Анализ стимулирования современных студентов гибким рабочим временем.
2. Виртуальные акции, золотые наручники, опционы как виды стимулирования.
3. Анализ двухфакторной теории удовлетворенности работой Ф. Герцберга.
4. Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
5. Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
6. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
7. Манипуляция и мотивация, вызванная привлекательностью объекта: положительные и отрицательные аспекты использования.
8. Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
9. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
10. Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
11. Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.
12. Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
13. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
14. Анализ потребности современных работников (можно разграничить их по полу или возрасту).
15. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
16. Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
17. Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
18. Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
19. Типы личности: их поведение в трудовой сфере.
20. Японский опыт в области мотивации работников.
21. Особенности мотивации трудовой деятельности молодых специалистов
22. Особенности мотивации трудовой деятельности женщин

- 23. Особенности мотивации трудовой деятельности инвалидов
- 24. Особенности мотивации трудовой деятельности работников бюджетной сферы
- 25. Особенности мотивации трудовой деятельности фрилансеров

Методические указания по выполнению контрольной работы представлены: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: методические указания по изучению дисциплины / И.С. Капустенко – 2017г. Размещено в электронно-образовательной среде вуза.

Задания для промежуточной аттестации

Промежуточная аттестация (зачет с оценкой) производится в конце семестра в виде тестирования. Вариант типового теста представлен ниже. Полный перечень тестовых заданий находится в электронной образовательной среде университета.

1 Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей.

2 Феномен сознания, осознанное индивидом побуждения к деятельности – это

- а) желание;
- б) потребность;
- в) стимул;
- г) мотив.

3 Сила, которая заставляет людей действовать, производить материальные, социальные и духовные блага – это

- а) мотив;
- б) побуждение;
- в) потребность.

4 Процессуальные теории мотивации концентрирует внимание на

- а) форме передачи управленческого решения;
- б) факторах, которые побуждают действовать и стимулировать деятельность работника;
- в) выборе поведения, способного привести к желаемым результатам.

5 Выберите среди ниже предложенных факторов разнообразности мотивов к труду.

- а) надежность (стабильность);
- б) коммуникабельность;
- в) самостоятельность;
- г) отзывчивость.

6 Согласно теории управления в области мотивации трудовой деятельности к наказаниям, связанным с потерей материальных благ может относиться.....

- а) частичная выплата обусловленного вознаграждения;
- б) разрыв трудовых отношений;
- в) увеличение должностных полномочий.

7 Цель стимулирования – это

- а) побудить человека найти работу, которая принесла бы ему материальное удовлетворение;
- б) побудить человека работать вообще;
- в) побудить человека делать больше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- г) побудить человека найти работу, которая приносила бы ему материальное удовлетворение.

8 определяется фонд оплаты труда в организации

- а) как процент от доходов организации;
- б) как процент от капитальных вложений;
- в) в размере денежных средств равным налоговым отчислениям организации.

9 относится к внутреннему вознаграждению человека

- а) похвала и признание;
- б) заработная плата;
- в) продвижение по службе;
- г) содержательность и значимость работы.

10 К мотивирующим факторам по теории Ф. Герцберга относятся:

- а) возможность роста;
- б) признание;
- в) условия работы;
- г) межличностные отношения между руководителями и подчиненными.

11 Теория потребности Д. МакКлеланда относится к

- а) процессуальным теориям;
- б) содержательным теориям;
- в) формализованным теориям мотивации.

12 К мотивирующим факторам по теории К. Альдефера относятся..

- а) признание;
- б) связь;
- в) существование.

13 К процессуальным теориям мотивации относятся.....

- а) теория ожидания;
- б) теория справедливости;
- в) теория МакГрегора;
- г) Теория Л. Портера – Э. Лоулера.

14 Идеи теории мотивации А. Маслоу больше всего связаны с

- а) желанием сотрудника сократить объем работы;
- б) производительностью сотрудника;
- в) надеждами сотрудника на материальное вознаграждение;
- г) общими потребностями сотрудника.

15 Мотивация представляет собой

- а) путь к эффективному управлению человеком;
- б) совокупность внутренних сил, которые побуждают человека к деятельности;
- в) совокупность движущих сил, побуждающих человека к осуществлению определенных действий.

16 К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) теория В. Врума;
- б) теория Ф. Герцберга;
- в) теория потребностей А. Маслоу.

17 К мотивам трудовой деятельности НЕ относятся мотивы:

- а) безопасности;
- б) сопротивления;
- в) приобретения;
- г) подчинения.

18 Содержательные теории мотивации основаны на анализе

- а) предпочтения в развитии;
- б) конечного состояния организации или желаемого результата ее деятельности;
- в) потребностей человека.

19 относятся к внешнему вознаграждению

- а) содержание и знание работы;
- б) чувство удовлетворения выполняемой работы;
- в) заработная плата;
- г) продвижение по службе.

20 Укажите факторы, оказывающие влияние на мотив

- а) социальные;
- б) физиологические;
- в) ситуационные;
- г) моральные.

21 Типология мотивации субъекта деятельности включает в себя

- а) инструментальный тип;
- б) достижительный тип;
- в) экономический тип;
- г) социальный тип.

22 Внешнюю мотивацию целесообразно назвать

- а) мотивом;
- б) стимулированием;
- в) потребностью;
- г) нуждой.

23 Выберите правильное определение стимула

а) стимул – это нужда в чем-либо необходимом для поддержания жизнеспособности организма, человеческой личности, социальной группы.

б) стимул – это совокупность внутренних побуждений к активности, основанных на осознаваемых или неосознаваемых потребностях.

в) стимул – это внешнее побуждение к деятельности, связанное с воздействием внешних по отношению к личности сил и субъектов.

24 Укажите виды стимулирования, относящиеся к материальному вознаграждению.

а) стимулирование свободным временем;

б) бонусы;

в) участие в акционерном капитале;

г) медицинское страхование.

25 Укажите виды стимулирования, относящиеся к нематериальному стимулированию.

а) стимулирование свободным временем;

б) трудовое или организационное стимулирование;

в) стимулирование, регулирующее поведение работника на основе выражения общественного признания.

26 Выберите виды стимулирования, относящиеся к моральному вознаграждению.

а) гибкие социальные выплаты.

б) программы медицинского обслуживания.

в) оплата транспортных расходов.

8 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) [Электронный ресурс] : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - М. : Юр.Норма : ИНФРА-М, 2018. - 352 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. - Загл. с экрана.

2. Генкин, Б. М. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс] : учебник / Б. М. Генкин, И. А. Никитина. - М. : Норма : ИНФРА-М, 2013. - 464 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. - Загл. с экрана.

3. Конталев, В. А. Управление персоналом: Основы теории организационной культуры [Электронный ресурс] : учебное пособие / В. А. Конталев. - М. : МГАВТ, 2008. - 256 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. - Загл. с экрана.

4. Мотивация персонала: Учебное пособие: практические задания (практикум) / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, С. Н. Апенько, А. И. Мерко. - М.: Альфа-Пресс, 2010. - 633с.
5. Протченко, П.С. Формирование системы управления персоналом, трудом и производством промышленного предприятия в рыночных условиях хозяйствования: Монография / П. С. Протченко. - Владивосток: Изд-во Дальневосточного гос.ун-та, 2008. - 473с.
6. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. - 312с.

8.2 Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: Учебник / М. Армстронг; Пер. с англ. под ред. С.К.Мордовина. - 10-е изд. - СПб.: Питер, 2012. - 846с.
2. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего". Измерительная концепция и измеряющие методики [Электронный ресурс] : учебное пособие / Е. И. Комаров - 2-е изд. - М. : РИОР : ИНФРА-М, 2014. – 251 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. - Загл. с экрана.

9 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

1. Естественно-научный образовательный портал федерального портала «Российское образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://en.edu.ru>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>, свободный. – Загл. с экрана.

10 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» осуществляется в процессе аудиторных занятий и самостоятельной работы обучающегося. Аудиторные занятия проводятся в форме лекций и практик. Самостоятельная работа в первую очередь включает изучение основных разделов дисциплины и проработку контрольных заданий. Следует изучать их последовательно, начиная с первого. Каждый раздел, формирует необходимые условия для создания системного представле-

ния о предмете дисциплины.

Самостоятельная работа является наиболее продуктивной формой образовательной и познавательной деятельности обучающегося в период обучения. СРС направлена на углубление и закрепление знаний обучающегося, развитие практических умений. СРС включает следующие виды работ:

- работу с лекционным материалом, поиск и обзор литературы и электронных источников информации по индивидуальному заданию;
- опережающую самостоятельную работу;
- изучение тем, вынесенных на самостоятельную проработку;
- подготовку к мероприятиям текущего контроля;
- выполнение и защита контрольной работы;
- подготовку к промежуточной аттестации (итоговая оценка).

Обучающемуся необходимо усвоить и запомнить основные термины, понятия и их определения, подходы, концепции и методики. Это является основным условием успешного, глубокого и всестороннего анализа практических заданий.

Контроль самостоятельной работы обучающихся и качество освоения дисциплины осуществляется во время аудиторных занятий во время семестра. Для этого, во время лекций используются элементы дискуссии и контрольные вопросы. Уровень освоения умений и навыков проверяется в процессе практических занятий. Для этого используются задания, подготовленные обучающимися во время семестра и предназначенные для текущего контроля (таблица 6).

Защита контрольной работы и промежуточная аттестация (итоговая оценка) производится в конце семестра и также оценивается в баллах. Итоговый рейтинг определяется суммированием баллов по результатам текущего контроля и баллов, полученных на промежуточной аттестации по результатам защиты контрольной работы. Максимальный балл текущего контроля составляет 65, промежуточной аттестации (тест) с учетом индивидуального задания – 20; максимальный итоговый рейтинг – 85 баллов. Оценке «отлично» соответствует 80-85 баллов; «хорошо» – 70-79; «удовлетворительно» – 50-69; менее 50 – «неудовлетворительно» (см. таблицу 6).

Методические указания к отдельным видам деятельности представлены в таблице 7.

Таблица 7 - Методические указания к освоению дисциплины

Компонент учебного плана	Организация деятельности обучающихся
Самостоятельное изучение теоретических разделов дисциплины	В процессе самостоятельного изучения разделов дисциплины обучающиеся составляют краткие конспекты изученного материала. В ходе работы студенты учатся выделять главное, самостоятельно делать обобщающие выводы. Каждый конспект должен содержать план, основную часть (структурированную в соответствии с основными вопросами темы) и заключение, содержащее собственные выводы студента.
Лекционные занятия	В процессе проведения лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или

	иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Рекомендуется избегать дословного записывания информации за преподавателем, а самостоятельно делать краткие формулировки основных положений лекционного материала. Желательно оставлять в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. В ходе лекции студенты могут задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Перед началом каждой лекции рекомендуется прочесть материал предыдущего лекционного занятия с целью установления взаимосвязей нового учебного материала с усвоенным ранее для формирования целостного видения изучаемой экономической проблематики.
Практические занятия	Основой для подготовки к практическому занятию является содержание лекционных занятий. Помимо этого для более глубокого понимания учебного материала необходимо использовать в процессе подготовки к занятиям учебную и учебно-методическую литературу. Показателем полноценной готовности студента к практическому занятию является способность самостоятельно излагать материал, приводить примеры, высказывать собственное мнение/критическое суждение по спорным вопросам и аргументировать свою точку зрения. Все непонятные для обучающихся вопросы подробно разбираются на практическом занятии. Поэтому при подготовке к данному виду занятия студенту рекомендуется зафиксировать непонятные вопросы (закономерности, формулы, правила и пр.) и задать их преподавателю в начале занятия до проведения опроса.
Контрольная работа	Выполнение контрольной работы предназначено для практического закрепления и расширения полученных теоретических знаний, дальнейшего развития практических умений и навыков, что в свою очередь способствует более успешному формированию указанных компетенций. Данный вид работы рекомендуется выполнять постепенно в течение семестра по мере изучения материала дисциплины. Работа оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к студенческим работам, согласно РД 013-2016.

В качестве опорного конспекта лекций используется электронный учебник:

1. Управление человеческими ресурсами: учеб. пособие / Г.И. Коноплева, И. С. Капустенко – Комсомольск-на-Амуре: ФГБОУ ВО «КнАГТУ», 2017.-175с

11 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

Освоение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» основывается на активном использовании Microsoft PowerPoint, Microsoft Office в процессе изучения теоретических разделов дисциплины и подготовки к практическим занятиям.

С целью повышения качества ведения образовательной деятельности в университете создана электронная информационно-образовательная среда. Она подразумевает организацию взаимодействия между обучающимися и преподавателями через систему личных кабинетов студентов, расположенных на официальном сайте университета в информационно-коммуникационной сети «Интернет» по адресу <https://student.knastu.ru>.

В образовательном процессе используются следующее программное обеспечение и информационные справочные системы:

1. Microsoft Imagine Premium
2. OpenOffice, свободная лицензия, условия использования по ссылке: <https://www.openoffice.org/license.html>

(Программа распространяется на условиях GNU General Public License)

3. Консультант Плюс, договор № 45 от 17 мая 2017, лицензия свободная, бессрочное использование.

12 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для реализации программы дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» используется материально-техническое обеспечение, перечисленное в таблице 8.

Таблица 8 – Материально-техническое обеспечение дисциплины

Аудитория	Наименование аудитории (лаборатории)	Используемое оборудование	Назначение оборудования
1	2	3	4
Учебная аудитория	Аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной ат-	специализированная (учебная) мебель; оборудование для презентации учебного материала: переносное мультимедийное оборудование (ноутбук, мультимедиа-проектор, экран); комплект учебно-наглядных пособий по дисциплине	Проведение лекционных и практических занятий в виде презентаций

	тестации	«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» в электронном виде.	
Помещение для самостоятельной работы	Лаборатория информационных технологий	специализированная (учебная) мебель; оборудование для презентации учебного материала: проектор, экран, 9 ПЭВМ.	Работа в электронной образовательной среде, сети интернет.

Приложение А

Задания для организации «входного» контроля знаний обучающихся

1. Кем может быть менеджер в современных условиях?

- а) лидер, способный вести за собой подчиненных, используя свой авторитет, высокий профессионализм, отрицательные эмоции;
- б) воспитатель, обладающий высокими нравственными качествами, способный создать коллектив и направляющий его развитие в нужное русло;
- в) дипломат, устанавливающий контакты с партнерами и властями, с трудом преодолевающий внутренние и внешние конфликты.

2. Что нужно делать для приобщения работника к делам объединения?

- а) укреплять доверие членов группы друг к другу и к ее лидеру;
- б) воспитывать доверие через личное общение;
- в) поощрять дополнительное образования.

3. Что является признаком оптимальной структуры?

- а) большое число уровней руководства;
- б) медленная реакция на изменения;
- в) ориентация графиков работы на потребителей.

4. Какими должны быть цели организации?

- а) конкретные и измеримые;
- б) краткие и сокращенные;
- в) полные и объемные.

5. На каком этапе процесса управления производятся корректирующие действия?

- а) анализ;
- б) контроль;
- в) организация.

6. Цель управленческого решения заключается в:

- а) принятии управленцем решения, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой должностью;
- б) принятии верного управленческого решения;
- в) достижении поставленных перед организацией целей;
- г) удовлетворении потребностей сотрудников.

7. Совокупность параметров решения, удовлетворяющих конкретного потребителя и обеспечивающих реальность его реализации – это:

- а) эффективность управленческого решения;
- б) качество управленческого решения;
- в) надежность управленческого решения;
- г) оптимальность управленческого решения.

8. Личностные оценки руководителя, среда принятия решений, информационные и поведенческие ограничения, взаимозависимость решений – это:

- а) факторы, обеспечивающие качество и эффективность управленческого решения;
- б) факторы, влияющие на процесс принятия управленческих решений;
- в) параметры качества управленческого решения;
- г) параметры эффективности управленческого решения.

9. Управленческое решение – это:

- а) результат выбора из нескольких возможных вариантов;
- б) результат анализа, прогнозирования, оптимизации, экономического обоснования и выбора альтернативы из множества вариантов достижения конкретной цели системы менеджмента;
- в) выбор, который должен сделать руководитель, чтобы выполнить обязанности, обусловленные занимаемой им должностью;
- г) результат мыслительной деятельности человека.

10. Выбор, обусловленный знаниями или накопленным опытом – это:

- а) решение, основанное на суждении;
- б) интуитивное решение;
- в) рациональное решение;
- г) профессиональное решение.

11. На каком этапе разработки управленческого решения прогнозируется развитие ситуации:

- а) диагностика ситуации;
- б) разработка прогноза развития ситуации;
- в) анализ ситуации;
- г) определение целей.

12. Материальный носитель с зафиксированной информацией, предназначенный для ее сохранения и передачи во времени и пространстве, пригодный для использования в документационных процессах, это:

- а) источник информации;
- б) издание;
- в) документ;
- г) публикация.

13. Какой документ является непосредственным результатом профессиональной деятельности создателей информации - ученых, специалистов, писателей, журналистов и т.д.?

- а) первичный документ;
- б) опубликованный документ;
- в) издание;
- г) вторичный документ.

14. Общество, уровень которого в решающей степени определяется количеством и качеством накопленной и используемой информации, ее свободой и доступностью, есть:

- а) общество новых информационных технологий;
- б) информационное общество;

- в) компьютеризированное общество;
- г) автоматизированное общество.

15. Противоречие между быстро возрастающими объемами и потоками информации, потребностями общества в ее обработке для повышения уровня производства и жизни и ограниченными возможностями человека, это:

- а) информационный барьер;
- б) информационный кризис;
- в) информационный взрыв;
- г) информационный процесс.

Лист регистрации изменений к РПД

[illegible]

УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ протоколом заседания кафедры «Менеджмент, маркетинг и государственное управление» №2 от 07.09.2017.

Дата введения 07.09.2017

1 В разделе 6 РПД «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» изменить график выполнения самостоятельной работы студента.

Основание: Приказ Минобрнауки России от 05.04.2017 N 301 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры», решение Ученого совета университета протокол № 6 от 01.09.2017.

УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ протоколом заседания кафедры «Менеджмент, маркетинг и государственное управление» №5 от 27.11.2017г.

Дата введения 27.11.2017г

1 На титульном листе РПД «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала» изменить наименование университета и изложить в редакции Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный университет».

Основание: Приказ от 17.11.2017 № 467-О «О внесении изменений в реквизиты бланков документов университета».

УТВЕРЖДЕНО И ВВЕДЕНО В ДЕЙСТВИЕ протоколом заседания кафедры «Менеджмент, маркетинг и государственное управление» № 16 от 26.06.2018г.

Дата введения 26.06.2018г

1. Дополнить раздел 8 «Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)» следующими изданиями 2018 года:

1. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) [Электронный ресурс] : монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. - М. : Юр.Норма : ИНФРА-М, 2018. - 352 с. // ZNANIUM.COM : электронно-библиотечная система. - Режим доступа: <http://www.znanium.com/catalog.php>, ограниченный. - Загл. с экрана.

Основание: «СТО 7.3-3 Рабочая программа дисциплины (модуля). Структура и содержание».