

**КАМЕНСКИЙ ФИЛИАЛ  
АНО ВО «РОССИЙСКИЙ НОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

**Кафедра экономики и менеджмента**

**Рабочая программа учебной дисциплины**

**«Оплата труда, мотивация и стимулирование  
трудовой деятельности»**

по подготовке бакалавров  
Направление подготовки: 38.03.02 Менеджмент  
Направленность (профиль): Менеджмент организации  
форма обучения заочная

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры  
экономики и менеджмента «01» сентября 2017 года, протокол № 1



Заведующий кафедрой  
к.ф.н., доцент Николаева Л.Ю.  
ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы, подпись

2017 год.

## РАЗДЕЛ 1. НАИМЕНОВАНИЕ И ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.

Целью учебной дисциплины «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование системного мышления в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда.

### Задачи дисциплины:

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;
- приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

## РАЗДЕЛ 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП БАКАЛАВРИАТА

Учебная дисциплина предназначена для обучающихся по ОП направления 38.03.02 - «Менеджмент», квалификация – «бакалавр».

Она изучается обучающимися заочной формы на 3 курсе и относится к дисциплинам по выбору вариативной части образовательной программы. Учебная дисциплина содержательно и логически связана с другими учебными дисциплинами, изучаемыми студентами.

Предшествуют освоению обучающимися данной дисциплины такие учебные дисциплины, как «Менеджмент организации: экономика и управление», «Институциональная экономика», «Организационное поведение», «История менеджмента», «Введения в профессию», «Социология и психология управления», «Теория менеджмента», «Коммуникационный менеджмент», «Экономическая теория» и другие учебные дисциплины.

Параллельно с указанной дисциплиной студенты изучают «Маркетинг», «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности», «Стратегический менеджмент», «Цены и ценообразование», «Экономика фирмы», «Управленческий учет», «Бизнес-планирование», «Лидерство и управление карьерой», «Управление организационной культурой», «Управление персоналом организации», «Экономика бизнеса», «Экономический анализ хозяйственной деятельности».

Знания учебной дисциплины «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является одной из базовых для изучения обучающимися таких дисциплин, как «Экономика и социология труда», «Финансовый менеджмент», «Налоги и налогообложение», «Логистика», «Управление социальным развитием организации», «Организация и управление производством», «Антикризисное управление», «Инновационный менеджмент» и др..

### РАЗДЕЛ 3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОП

В результате изучения учебной дисциплины «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студенты должны овладеть следующей профессиональной компетенцией:

- умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций (ПК-13).

Вид компетенции	В результате изучения учебной дисциплины студенты		
	должны знать;	уметь;	владеть;
Студенты должны обладать способностью и готовностью к:			
Умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций (ПК-13)	<p><b><u>Знать: З (ПК-13)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования;</li> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- связь корпоративной системы мотивации и системы управления персоналом организации, взаимосвязь стратегии организации и корпоративной системы мотивации;</li> <li>- мотивационное значение элементов системы управления персоналом и кадровых технологий;</li> <li>- методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в организации;</li> <li>- понятие и методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда.</li> </ul>	<p><b><u>Уметь: У (ПК-13)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала;</li> <li>- проводить исследования и диагностировать типы трудовой мотивации работника и персонала организации;</li> <li>- разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;</li> <li>- проводить оценку соответствия разработанных принципов, структуры зарплаты и льгот условиям на рынке труда;</li> <li>- применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда;</li> <li>- применять на практике методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда;</li> <li>- проводить сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения.</li> </ul>	<p><b><u>Владеть: В (ПК-13)</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- методикой измерения и мониторинга мотивации персонала организации;</li> <li>- методами проведения, обработки и анализа результатов исследований уровня заработных плат;</li> <li>- современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;</li> <li>- методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда.</li> </ul>

**РАЗДЕЛ 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С  
УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ НА  
КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО  
ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ  
ОБУЧАЮЩИХСЯ.**

Дисциплина предполагает изучение 8 содержательно и логически взаимосвязанных тем. Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы (108 часов). Изучение дисциплины завершается **зачетом**.

**Общий объем учебной дисциплины**

Форма обучения	Семестр	Общая трудоемкость		В том числе контактная работа с преподавателем			Сам. работа	Промеж. аттестация
		В з.е.	В часах	Всего	Лекции	Практ.занятия		
Заочная	5,6	3	108	8	4	4	96	4

**Распределение учебного времени по темам и видам учебных занятий**

№	Наименование разделов, тем учебных занятий	Всего часов	Контактная работа с преподавателем				С использ. интеракт. технол.	Самост. работа	Результаты обучения
			Всего	лекции	практ. занят.	промеж. аттест.			
<b>Раздел 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала</b>									
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	12	1	1				11	ПК-13 – 3.1
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	12	1		1	1		10	ПК-13 – У.1
<b>Раздел 2. Система мотивации и стимулирования труда в организации</b>									
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	14	1	1				13	ПК-13 – У.2
4	Мотивационное значение организации труда и развития персонала	14	1		1			13	ПК-13 – В.2
5	Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений	14	1		1	1		12	
<b>Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала</b>									
6	Измерение и мониторинг трудовой мотивации Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	14	1	1				13	ПК-13 – У.3
7	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	14	1	1		1		12	ПК-13 – 3.4
8	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	14	1		1	1		12	ПК-13 – У4
<b>Зачет</b>									
<b>Всего</b>		<b>108</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>96</b>	

## **РАЗДЕЛ 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ**

### **Раздел 1. Системный подход к мотивации и стимулированию труда персонала**

#### **Тема 1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории**

Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей.

Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда.

Подсистема стимулов к труду.

Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение).

Связь типов стимулов и типов мотивации.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

#### **Тема 2. Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования**

Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента.

Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации.

Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации.

Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

### **Раздел 2. Система мотивации и стимулирования труда в организации**

#### **Тема 3. Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации**

Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное).

Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.

Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства.

Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом.

Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

#### **Тема 4. Мотивационное значение организации труда и развития персонала**

Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда.

Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.

Мотивационное значение развития персонала Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение.

Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций.

Принципы управления карьерой работников, устранение «карьерных тупиков».

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

#### **Тема 5. Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений**

Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное мотивационное значение оценки.

Методы оценки и их мотивационное значение. Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности.

Повышение мотивационной роли прямой оценки персонала (оценки результативности). Требования к организации оценки результативности.

Мотивационное значение системы вознаграждений Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.

Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений.

Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

### **Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала**

#### **Тема 6. Измерение и мониторинг трудовой мотивации Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации**

Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические методы изучения мотивации.

Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэсмана и Г. Олдхэма, Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир, Методика В.И. Герчикова, Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.

Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования.

Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования.

Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

### **Тема 7. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации**

Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.

Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

### **Тема 8. Формирование системы экономических вознаграждений в организации**

Структура и функции системы экономических вознаграждений. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений.

Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные).

Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации.

Этапы разработки системы экономических вознаграждений.

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

## **Планы практических занятий и задания к ним**

### **Практическое занятие 1.**

#### **Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования.**

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади.

Уяснение сущности корпоративной системы мотивации и ее взаимосвязи со стратегией организации и кадровой стратегией. Факторы внешней и внутренней среды, которые необходимо учитывать при построении корпоративной системы мотивации.

Дискуссия: возможно ли полностью исключить принуждение как тип стимулов в практике мотивирования персонала?

Кейс-стади: анализ практики мотивирования персонала в конкретной организации

**Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.**

### **Практическое занятие 2.**

#### **Мотивационное значение организации труда. Мотивационное значение развития персонала.**

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, выполнения практического задания.

Закрепление знаний о способах формирования внутренней мотивации персонала в организации. Способы обогащения содержания труда. Оценка рабочих мест.

Дискуссия: достоинства и недостатки вертикализации рабочей нагрузки с позиции мотивирования работников.

Закрепляются знания о роли развития персонала в мотивировании работников.

Дискуссия: способы повышения трудовой отдачи и закрепления персонала после окончания обучения.

Практическое задание: разработка инструментария для анализа должности.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

### **Практическое занятие 3.**

#### **Мотивационное значение оценки персонала. Мотивационное значение системы вознаграждений.**

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади, с выполнением практического задания.

Закрепляются знания о роли видов и методов оценки и развития персонала в мотивировании работников.

Практическое задание: разработка процедуры оценки (на примере одной должности) с учетом принципов реализации мотивационной роли оценки.

Закрепляются знания о мотивационной роли отдельных элементов системы экономического вознаграждения, принципах и этапах разработки системы экономических вознаграждений в организации.

Дискуссия: степень эффективности традиционных и нетрадиционных форм и систем оплаты труда.

Кейс-стади: анализ ситуации в сфере стимулирования персонала на примере конкретной организации, разработка мер материального стимулирования труда.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

### **Практическое занятие 3.**

#### **Формирование системы экономических вознаграждений в организации.**

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади.

Закрепляются представления о факторах, принципах и этапах формирования системы вознаграждений в компании.

Дискуссия: как реализуются в практике отечественных компаний принципы формирования системы экономических вознаграждений? Какие принципы нарушаются и по каким причинам?

Кейс-стади: анализ системы вознаграждений в компании, внешних и внутренних факторов ее формирования.

Разработка предложений по оптимизации системы экономических вознаграждений.

Литература: основная: 1-5, дополнительная: 1-9.

## **РАЗДЕЛ 6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Студенты, изучающие учебную дисциплину, должны проявлять целеустремленность, старание, добросовестность и т.д. по овладению представлениями о взаимном влиянии людей в ситуациях взаимодействия в деятельности, а так же в ситуациях общения.

В период самостоятельной работы по освоению дисциплины студенты по каждой теме учебно-тематического плана должны:

- изучать тексты учебников и учебных пособий;
- строить структурно-логические схемы изученного учебного материала;
- работать со словарями и справочниками;
- изучать учебные пособия из электронных библиотек (библиотека КИС «РосНОУ», ЭБС IPR books);
- просматривать видео-лекцию;
- готовить доклады и сообщения к семинарскому или практическому занятию;



- решать учебно-профессиональные задачи к практическому занятию;
- выполнять знаково-символические модели изучаемых явлений и готовят пояснения к ним;

- готовиться к деловым играм и тренингам;
- готовить материалы к «интеллектуальным разминкам» и «мозговым штурмам».

**Самостоятельная работа включает:**

- Перечень задач и упражнений для самостоятельной работы
- Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины
- Перечень тем докладов
- Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине.

**Тестовые задания для самопроверки по дисциплине**

1. Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

1. Социальные нормы
2. Потребности
3. Стимулы
4. Мотиваторы
5. Интересы

2. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

1. Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
2. Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.
3. Нужда в чем-то объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
4. Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

4. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

1. Побуждение человека к действию.
2. Вознаграждение человека.
3. Поощрение деятельности.
4. Внешнее побуждение к деятельности.

5. Суть Хотторнского эксперимента заключалась в попытке:

1. Применить в управлении методы психологического воздействия на работника.
2. Обосновать действенность воздействия на работника условий труда.
3. Раскрыть природу материальных потребностей человека.
4. Разработать действенную систему оплаты труда работников.

6. Японский опыт мотивации ориентирован на достижение:

1. Более полного удовлетворения личных потребностей работника.
2. Групповых целей и задач на основе делегирования полномочий малым группам.
3. Самомотивации и саморазвития.
4. Полной зависимости размера вознаграждения от результата работы сотрудника.

7. Потребности выполняют функции:

1. Социальные.
2. Психологические.
3. Производственные.

4. Биологические.
8. Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:
  1. Место и роль человека в системе общественного производства.
  2. Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
  3. Критерий рациональности.
  4. Критерий целостности.
9. Проранжируйте потребности, от низших к высшим, согласно теории потребностей А. Маслоу:
  1. Потребность в безопасности.
  2. Потребность самовыражения.
  3. Потребность принадлежности к социальной группе.
  4. Физиологические потребности.
  5. Потребности в признании и уважении.
10. Согласно теории потребностей К. Альдерфера групп потребностей существует:
  1. Две.
  2. Три.
  3. Четыре.
  4. Пять.
11. Потребности роста по К. Альдерферу аналогичны таким потребностям теории А. Маслоу, как:
  1. Потребность в безопасности.
  2. Потребность самовыражения.
  3. Потребность принадлежности к социальной группе.
  4. Физиологические потребности.
  5. Потребности в признании и уважении.
12. Теория потребностей Д. Мак-Клелланда связана с изучением потребностей:
  1. Связи.
  2. Соучастия.
  3. Самовыражения.
  4. Существования.
  5. Достижения.
  6. Властвования.
13. Согласно теории Ф. Герцберга следует выделять группы факторов, мотивирующих работников:
  1. Стимулирующие.
  2. Мотивирующие.
  3. Физиологические.
  4. Гигиенические.
  5. Психологические.
14. Модель мотивации по В. Вруму включает в себя:
  1. Ожидание желаемых результатов и соответствующего вознаграждения.
  2. Справедливое вознаграждение.
  3. Ценность вознаграждения.
  4. Валентность.
15. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые работником зависят от:
  1. Затраченных усилий.
  2. Способностей и характера человека.
  3. Социально-демографических характеристик работника.
  4. Образования работника.
  5. Осознания работником своей роли в процессе труда.
16. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что:
  1. Удовлетворенность работника трудом является причиной высокой результативности труда.
  2. Рост заработной платы безусловно стимулирует высокую результативность труда.
  3. Высокая результативность труда является причиной удовлетворенности работника.

4. Существует тесная связь между результативностью работника и размером его вознаграждения.
17. Основными мотивами в предпринимательской деятельности являются:
  1. Стремление к самореализации.
  2. Деньги и личное богатство.
  3. Содержательный труд.
  4. Власть, престиж, социальный статус.
  5. Социальная значимость деятельности.
18. Какие виды мотивации существуют согласно методике мотивации НИИ труда на основе базовых потребностей:
  1. Ценностная.
  2. Нормативная.
  3. Практическая.
  4. Материальная.
  5. Психологическая.
19. Согласно методике мотивов отношения к труду ВЦИОМ исследуются мотивы:
  1. Коммуникации и преобразования.
  2. Основной и дополнительной занятости.
  3. Смены работы.
  4. Достижения и инноваций.
20. К характеристикам тарифной сетки **не** относятся:
  1. Количество тарифных разрядов в сетке.
  2. Величина прожиточного минимума.
  3. Диапазон тарифной сетки.
  4. Межразрядные соотношения.
21. Основная заработная плата включает в себя:
  1. Премияльные выплаты.
  2. Оплату по тарифным ставкам.
  3. Надбавки за высокое качество оказанных услуг.
  4. Оплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.
22. В соответствии с Трудовым кодексом РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ):
  1. Должен превышать прожиточный минимум.
  2. Совпадает с размером прожиточного минимума.
  3. Не может быть ниже прожиточного минимума.
  4. Не зависит от размера прожиточного минимума.
23. К направлениям государственного регулирования заработной платы относятся:
  1. Установление минимального размера оплаты труда.
  2. Утверждение коллективных договоров.
  3. Установление ЕТС для работников бюджетной сферы.
  4. Установление механизма налогообложения.
  5. Установление форм и систем оплаты труда.
24. Бестарифная модель оплаты труда характеризуется:
  1. Расчетом коэффициентов трудового вклада.
  2. Поэлементным подходом к оценке трудового участия работника.
  3. Использованием ЕТС.
  4. Долевым способом расчета заработной платы.
25. Элементами тарифной системы оплаты труда являются:
  1. ЕТС.
  2. ЕТКС.
  3. Тарифная ставка.
  4. Тарифная сетка.
  5. Тарифное соглашение.
26. Система, при которой труд рабочего в пределах нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, это:
  1. Прямая сдельная.

2. Сдельно-премиальная.
  3. Сдельно-прогрессивная.
  4. Косвенная сдельная.
27. Аккордная оплата труда является разновидностью:
1. Повременной формы оплаты труда.
  2. Повременно-премиальной с нормированным заданием.
  3. Сдельной формы оплаты труда.
  4. Гибкой формы оплаты труда.
28. Реальная заработная плата это:
1. Номинальная заработная плата, скорректированная на индекс-дефлятор.
  2. Заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов.
  3. Заработная плата, которую работник получает «в конверте».
  4. Располагаемая заработная плата.
29. К функциям заработной платы относятся:
1. Воспроизводственная.
  2. Психофизиологическая.
  3. Стимулирующая.
  4. Организационно-поведенческая.
  5. Ресурсно-разместительная.
30. Сдельная форма оплаты труда **не целесообразна** при:
1. Необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции.
  2. Высоких требованиях к качеству работ.
  3. Высокой технической регламентации работ.
  4. Возможности точного измерения количества произведенной продукции.
31. К компенсационным относятся доплаты за:
1. Особые достижения в труде.
  2. Высокое качество труда.
  3. Совмещение профессий (функций).
  4. Работу во вредных производственных условиях.
32. Качество труда при его оплате учитывается с помощью:
1. Технического нормирования труда.
  2. Тарифной системы оплаты труда.
  3. Форм и систем оплаты труда.
  4. Гибкой оплаты труда.

### Перечень тем докладов

1. Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
2. Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
3. Управление по целям как метод мотивирования.
4. Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
5. Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
6. Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
7. Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
8. Особенности мотивации командной работы.
9. Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
10. Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
11. Оценка экономической и социальной эффективности системы мотивации в организации.
12. Современные системы материальной мотивации персонала в отечественных компаниях.
13. Административные методы стимулирования труда: оценка мотивационных возможностей и ограничений.

14. Социальный пакет как средство материальной мотивации.
15. Зарубежный опыт внедрения систем стимулирования труда.
16. Методические проблемы определения экономической эффективности систем мотивации и стимулирования труда.
17. Методические аспекты определения социальной эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

**Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований в рамках учебной дисциплины.**

1. Какие проблемы вы видите в организации заработной платы (постоянной и переменной частей)?
2. Есть ли проблемы в области предоставления социальных льгот и морального поощрения?
3. Ваши предложения по совершенствованию действующей системы стимулирования.

**Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала по учебной дисциплине**

1. Каково место мотивации и стимулирования в управлении трудом?
2. Что такое мотивация и стимулирование труда, как они соотносятся?
3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
4. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда?
5. Что такое потребности, каковы основные свойства и особенности различных видов потребностей?
6. Что такое мотив? Назовите основные группы мотивов.
7. Что такое стимул? Какова взаимосвязь мотива и стимула труда?
8. Охарактеризуйте механизм мотивации.
9. В чем суть психологических особенностей мотивации?
10. Какие формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника Вам известны? Что изучают содержательные теории мотивации и почему они так названы?
11. Охарактеризуйте иерархию потребностей по А.Маслоу.
12. В чем отличия теории А. Маслоу от теорий его последователей?
13. В чем преимущества и недостатки различных содержательных теорий мотивации?
14. В чем особенности процессуальных теорий мотивации?
15. Охарактеризуйте основные процессуальные теории мотивации.
16. Какова сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации?
17. В чем разница между работниками, описываемыми теориями X, Y и Z? Каково влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности?
18. В чем заключаются особенности мотивации предпринимательской деятельности?
19. В чем суть и различия известных Вам российских методик мотивации труда?
20. Что показывают результаты социологических исследований мотивации и потребностей различных групп российского населения? Что такое внутреннее и внешнее вознаграждение?
21. Каковы цели вознаграждения и принципы построения системы вознаграждения персонала?
22. Что представляет собой компенсационная политика, каковы ее основные направления?
23. Каковы особенности мотивации и стимулирования труда при различных типах стратегии организации?

24. Что такое компенсационный пакет, какова его структура?
25. Каковы основные правила разработки компенсационного пакета? Каковы дополнительные материальные стимулы применяются в оплате труда персонала?
26. Каковы элементы премиальных систем и требования к их построению?
27. Каковы системы участия работников в капитале (прибыли, собственности) Вам известны?
28. В чем мотивационный эффект систем участия? Какова роль Performance management в организации стимулирования труда?
29. Какие критериальные показатели эффективности трудовой деятельности используются в системе материального вознаграждения?
30. Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
31. Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
32. Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда? Что представляет собой социальная мотивация трудовой деятельности, каково ее назначение?
33. Что такое социальный пакет, какова его структура?
34. Какие социальные гарантии персоналу необходимо обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом РФ?
35. Чем различаются группы А и Б мотиваторов бенефиционной системы?
36. Какие принципы распределения программ социального пакета Вам известны?
37. Назовите важнейшие программы социальной мотивации персонала. В чем суть и особенности морального стимулирования труда персонала?
38. В чем может выражаться эффект от морального стимулирования?
39. Каковы основные направления и методы морального стимулирования?
40. Какие факторы влияют на выбор методов морального стимулирования? Что Вам известно об использовании специальных мотиваторов для сотрудников различных типов темперамента?
41. Как учитывается интеллект, стиль мышления сотрудника при мотивации трудовой деятельности?
42. Каковы особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры?
43. Какие методы выявления потребностей персонала и выявления мотивационного профиля сотрудников Вам известны?
44. Как выявляются психотипы по темпераменту и стилям мышления в целях эффективной мотивации?
45. В чем состоят мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами? Что представляет собой диагностика мотивационной среды компании, каково ее назначение и порядок проведения?
46. Что такое мотивационный профиль, как он выявляется?
47. Как осуществляется выбор мотивирующих мероприятий в организации?
48. Какие специфические формы и методы мотивации используются при приеме и адаптации персонала?
49. Назовите основные разделы положения об оплате труда персонала. Какие исходные данные нужны для разработки положения об оплате труда?
50. Как осуществляется внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации?
51. Какова роль мониторинга мотивационной среды и системы мотивации в управлении мотивацией персонала?
52. Как определить эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала?

## РАЗДЕЛ 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 7.1. Процедура и методика контроля успеваемости и оценивания результатов освоения программы дисциплины

Рабочей программой дисциплины предусмотрено формирование на первом уровне профессиональной компетенции ПК-13:

- умение моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций.

#### Этапы формирования компетенций в процессе изучения дисциплины

Конечными результатами освоения программы освоения дисциплины являются сформированные на первом уровне когнитивные дескрипторы «знать», «уметь», «владеть», расписанные по отдельным компетенциям. Формирование этих дескрипторов у обучающихся происходит по этапам в рамках различного вида занятий и самостоятельной работы.

#### Формирование компетенций в учебном процессе у обучающихся

Код компетенции	Наименование темы дисциплины	Учебные действия обучающихся, которые контролируются и оцениваются преподавателем на практических занятиях
ПК-13	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ПК-13	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии
ПК-13	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций взаимодействия звеньев финансовой системы. Учебные действия в период проведения тренингов
ПК-13	Мотивационное значение организации труда и развития персонала	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ПК-13	Мотивационное значение оценки персонала и системы вознаграждений	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Моделирование ситуаций проведения финансового планирования и прогнозирования на разных уровнях финансовой системы. Учебные действия в период проведения тренингов
ПК-13	Измерение и мониторинг трудовой мотивации Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.
ПК-13	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	Решение практических (учебно-профессиональных) задач. Учебные действия в период проведения тренингов
ПК-13	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	Учебное действие (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемой проблеме) студента на практическом занятии.

Оценивание результатов формирования компетенций в рамках дисциплины у обучающихся заочной формы обучения осуществляется по регламентам текущего контроля и промежуточной аттестации.

**Текущий контроль** в семестре проводится с целью обеспечения своевременной обратной связи, для коррекции обучения, активизации самостоятельной работы обучающихся. Результаты текущего контроля подводятся по шкале балльно-рейтинговой системы.

Текущий контроль осуществляется в течении семестра.

**Промежуточная аттестация** предназначена для объективного подтверждения и оценивания достигнутых результатов обучения после завершения изучения дисциплины. Промежуточная аттестация по дисциплине проводится в форме зачета/экзамена.

**Зачетное занятие** для обучающихся заочной формы обучения проводится в виде аудиторного опроса по предложенным вопросам. Зачетное занятие проводится в зачетную неделю по графику экзаменационной сессии.

Процедура проведения оценочных мероприятий имеет следующий вид:

А) Текущий контроль.

- В конце каждой лекции или практического занятия обучающимся выдаются задания для внеаудиторного выполнения по соответствующей теме.

- Срок выполнения задания устанавливается по расписанию занятий (к очередной лекции или практическому занятию).

- Обучающимся, пропускающим занятия, выдаются дополнительные задания – представить конспект пропущенного занятия, написанный «от руки» с последующим собеседованием по теме занятия.

- Подведение итогов контроля проводится по графику проведения текущего контроля.

- Результаты оценки успеваемости заносятся в рейтинговую ведомость и доводятся до сведения обучающихся.

- Обучающимся, не получившим зачетное количество баллов по текущему контролю, выдается дополнительные задания на зачетном занятии в промежуточную аттестацию.

Б1) Промежуточная аттестация для обучающихся заочной формы обучения.

- Зачетное занятие проводится по расписанию сессии.

- Форма проведения занятия – письменная контрольная работа.

- Вид контроля – фронтальный.

- Требование к содержанию контрольной работы – дать краткий ответ на поставленный вопрос (задание).

- Количество вопросов в зачетном задании – 2.

- Итоговая оценка определяется как сумма оценок, полученных в текущей аттестации и по результатам написания контрольной работы.

- Проверка ответов и объявление результатов производится в день написания контрольной работы.

- Результаты аттестации заносятся в экзаменационно-зачетную ведомость и зачетную книжку обучающегося (при получении зачета).

Обучающимся, не прошедшим промежуточную аттестацию по графику сессии, должны ликвидировать задолженность в установленном порядке.

При первой попытке ликвидации задолженности, во время зачетной недели или в течение сессии, обучающемуся выдаются все задания по текущему контролю и промежуточной аттестации, по которым он не смог набрать зачетное количество баллов.

При ликвидации задолженности после сессии обучающемуся выдаются для выполнения все задания по текущему контролю, кроме аналитического обзора, если он выполнен ранее, и вопросы зачетного занятия промежуточной аттестации, включая дополнительные вопросы по теме аналитического обзора.



**Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен. Критерии оценки**

**7.2. Текущий контроль успеваемости (ТК)**

Перечень компетенций ПК и соответствующие им когнитивные содержательные дескрипторы, уровень освоения которых должен быть оценен, а также критерии оценки представлены в таблице.

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-13)-1-1	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7, 11,15
З (ПК-13)-1-2	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25
З (ПК-13)-1-3	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25
З (ПК-13)-1-4	Перечень вопросов для повторения обучающимися изученного учебного материала 1, 2, 3, 5, 7,16-25
У (ПК-13)-1-1	Сборник задач и упражнений: 1, 2, 3, 9, 10
У (ПК-13)-1-2	Перечень тем докладов: 3, 4, 6, 8, 9, 11, 13, 15, 17, 19
У (ПК-13)-1-3	Сборник задач и упражнений: 4, 5, 6, 7, 8
У (ПК-13)-1-4	Перечень тем докладов: 1, 2, 5, 7, 10, 12, 14, 16, 18
В (ПК-13)-1-1	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 1
В (ПК-13)-1-2	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 2
В (ПК-13)-1-3	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 3
В (ПК-13)-1-4	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 4, 5

**Критерии оценки учебных действий обучающихся (выступление с докладом, рефератом, по обсуждаемому вопросу) на практических занятиях.**

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
<b>Отлично</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему;</li> <li>- последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы,</li> <li>- обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- свободно владеет финансовыми понятиями.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся глубоко и всесторонне усвоил проблему, учитывал положения законодательства и финансовых показателей;</li> <li>- уверенно, логично, последовательно и грамотно его излагает;</li> <li>- опираясь на знания основной и дополнительной литературы, - тесно привязывает усвоенные научные положения с практической деятельностью;</li> <li>- умело обосновывает и аргументирует выдвигаемые им идеи;</li> <li>- делает квалифицированные выводы и обобщения;</li> <li>- владеть на высококвалифицированном уровне системой финансовых понятий.</li> </ul>
<b>Хорошо</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил тему, по существу излагает ее, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил тему, грамотно и по существу излагает ее, опираясь на знания основной и дополнительной литературы;</li> <li>- не допускает существенных неточностей в анализе проблем;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой финансовых понятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>деятельностью;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- делает квалифицированные выводы и обобщения;</li> <li>- владеть на высококвалифицированном уровне системой финансовых понятий.</li> </ul>
<b>Удовлетворительно</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет системой финансовых понятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тема раскрыта недостаточно четко и полно, то есть студент освоил проблему, по существу излагает ее, опираясь на знания только основной и дополнительной литературы;</li> <li>- допускает несущественные ошибки и неточности в анализе проблем;</li> <li>- испытывает затруднения в практическом применении финансовых знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений;</li> <li>- частично владеет на высококвалифицированном уровне системой финансовых понятий.</li> </ul>
<b>Неудовлетворительно</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- не формулирует выводов и обобщений;</li> <li>- не владеет системой финансовых понятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части проблемы;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении ее;</li> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- не может аргументировать научные положения;</li> <li>- не формулирует квалифицированных выводов и обобщений;</li> <li>- не владеет на высококвалифицированном уровне системой финансовых понятий.</li> </ul>

Студентам, проявившим активность во время занятий, общий балл по текущему контролю может быть увеличен на 20%.

**Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению учебно-профессиональных задач на практических занятиях.**

<b>Оценка</b>	<b>Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ</b>	<b>Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ</b>
<b>Отлично</b>	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя юридические понятия, ссылаясь на нормативно-правовую базу.
<b>Хорошо</b>	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание	обучающийся самостоятельно и в основном правильно решил учебно-профессиональную задачу или задание, уверенно, логично, последовательно и аргументировано излагал свое решение, используя финансовые понятия.
<b>Удовлетворительно</b>	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки	обучающийся в основном решил учебно-профессиональную задачу или задание, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.
<b>Неудовлетворительно</b>	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.	обучающийся не решил учебно-профессиональную задачу или задание.

**Критерии оценки учебных действий обучающихся по решению задач и по созданию моделей изучаемых явлений**

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на <b>БАЗОВОМ УРОВНЕ</b>	Характеристики ответа обучающегося на <b>ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ</b>
<b>Отлично</b>	обучающийся самостоятельно и правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
<b>Хорошо</b>	обучающийся самостоятельно и в основном правильно построил модель изучаемого предмета, уверенно и аргументировано обосновывал ее, используя финансовые понятия.	даны полные, достаточно обоснованные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета (с использованием рациональных методик).
<b>Удовлетворительно</b>	обучающийся в основном правильно построил модель изучаемого предмета, допустил несущественные ошибки, слабо аргументировал свое решение, используя в основном финансовые понятия.	даны в основном правильные ответы в соответствии с построенной моделью изучаемого предмета, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
<b>Неудовлетворительно</b>	обучающийся не построил модель изучаемого предмета.	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

**Критерии оценки учебных действий обучающихся по овладению первичными навыками при проведении деловых игр и тренингов.**

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на <b>БАЗОВОМ УРОВНЕ</b>	Характеристики ответа обучающегося на <b>ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ</b>
<b>Отлично</b>	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи	даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены практические задачи; при ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов; ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности; показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.
<b>Хорошо</b>	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное	даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания; при ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов; ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.
<b>Удовлетворительно</b>	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования	даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт, на уточняющие вопросы даны правильные ответы; при ответах не выделялось

		главное; ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности; на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.
<b>Неудовлетворительно</b>	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".	не выполнены требования, предъявляемые к знаниям, оцениваемым "удовлетворительно".

### Перечень компетенций для промежуточной аттестации

Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Место и номер задания раскрывающего уровень освоения компетенций
З (ПК-13)-1-1	вопросы к зачету 1, 3, 5, 7, 9
З (ПК-13)-1-2	вопросы к зачету 2, 4, 6, 8, 10-24
З (ПК-13)-1-3	вопросы к зачету 25, 26-30
З (ПК-13)-1-4	вопросы к зачету 31-35, 36-43
У (ПК-13)-1-1	Сборник задач и упражнений 1, 3, 7
У (ПК-13)-1-2	Сборник задач и упражнений 2,4
У (ПК-13)-1-3	Сборник задач и упражнений 5, 6, 9
У (ПК-13)-1-4	Сборник задач и упражнений 8,10
В (ПК-13)-1-1	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 1
В (ПК-13)-1-2	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 2
В (ПК-13)-1-3	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 3
В (ПК-13)-1-4	Перечень тем для проведения обучающимися локальных исследований 2

### Перечень вопросов студентам для подготовки к зачету по учебной дисциплине

1. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
2. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
4. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
5. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
6. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
7. Организационные формы стимулирующего воздействия.
8. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
9. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
10. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
11. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
12. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
13. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
14. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
15. Теория ожиданий В. Врума.
16. Теория справедливости Д. Адамса.
17. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
18. Теория партисипативного управления.
19. Теории «поля» и их значение для успешной мотивации персонала.

20. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
21. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
22. Дифференциация материального вознаграждения.
23. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
24. Компенсационная политика организации.
25. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
26. Современная практика расчета компенсационного пакета.
27. Базовая заработная плата: понятие, структура, установление.
28. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
29. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
30. Бестарифная система оплаты труда.
31. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
32. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
33. Performance management - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
34. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
35. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, расчет.
36. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала KPI.
37. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
38. Социальные программы бенефиционной системы.
39. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
40. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
41. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
42. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
43. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
44. Методы выявления потребностей персонала.
45. Мотивация персонала различных организационных культур.
46. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
47. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
48. Мотивация сотрудника в период адаптации.
49. Мотивация лояльности персонала.
50. Разработка положения об оплате труда персонала.
51. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
52. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

### Сборник задач и упражнений к зачету

Стимул к труду – это:

- А. Внешний объект стремления индивида
- Б. Косвенные воздействия на работника, заинтересовывающие его трудиться
- В. Любое внешнее воздействие, побуждающее к действию в сфере труда
- Г. Осознанная потребность, интерес к труду

В зависимости от характера мотивационного воздействия, стимулы делятся на:

- А. Побуждение
- Б. Поощрение

- В. Наказание
- Г. Вознаграждение
- Д. Принуждение
- Е. Приказ

К системе нематериального стимулирования относятся:

- А. Оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б. Премии и вознаграждения
- В. Бесплатное питание
- Г. Награждение почетной грамотой
- Д. Устное моральное поощрение

К системе материального неденежного стимулирования относятся:

- А. Оплата по тарифным ставкам и должностным окладам
- Б. Оплата санаторно-курортного лечения
- В. Бесплатное питание
- Г. Награждение почетной грамотой
- Д. Устное моральное поощрение

**Студент должен обладать:**

- умением моделировать бизнес-процессы и использовать методы реорганизации бизнес-процессов в практической деятельности организаций (ПК-13).

Основными этапами формирования указанных компетенций при изучении обучающимися дисциплины «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются последовательное изучение ими содержательно связанных между собой 10 тем учебных занятий. Изучение каждой темы предполагает овладение обучающимися необходимыми элементами компетенций на уровне знаний, навыков и умений. Итоговая зачетная оценка, полученная с учетом оценивания компетенций на различных этапах их формирования, показывает успешность освоения компетенциями обучающимися.

**Критерии оценки уровня овладения обучающимися компетенциями на этапе зачета вопросов по учебной дисциплине.**

Оценка	Характеристики ответа обучающегося на БАЗОВОМ УРОВНЕ	Характеристики ответа обучающегося на ПОВЫШЕННОМ УРОВНЕ
<b>зачтено</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся твердо усвоил программный материал, грамотно и по существу излагает его, опираясь на знания основной литературы;</li> <li>- делает выводы и обобщения;</li> <li>- владеет системой финансовых понятий.</li> <li>- не допускает существенных неточностей.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;</li> <li>- аргументирует научные положения;</li> <li>- увязывает усвоенные знания с практической деятельностью;</li> <li>- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.</li> </ul>
<b>Не зачтено</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- обучающийся не усвоил значительной части программного материала;</li> <li>- допускает существенные ошибки и неточности при рассмотрении финансовых проблем;</li> <li>- слабо владеет системой финансовых понятий.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- испытывает трудности в практическом применении знаний;</li> <li>- слабо аргументирует научные положения;</li> <li>- затрудняется в формулировании выводов и обобщений.</li> </ul>

## **Методические материалы, определяющие процедуры оценивания результатов освоения образовательной программы**

Оценивание знаний, умений и навыков по учебной дисциплине «Предприимательство» осуществляется посредством использования следующих видов оценочных средств:

- опросы: устный, письменный (не более 15 минут)
- решение тестовых заданий
- зачет.

**Опросы по вынесенным на обсуждение темам.** Устные опросы проводятся во время практических занятий и возможны при проведении зачета в качестве дополнительного испытания при недостаточности результатов тестирования и решения заданий. Вопросы опроса не должны выходить за рамки объявленной для данного занятия темы. Устные опросы необходимо строить так, чтобы вовлечь в тему обсуждения максимальное количество обучающихся в группе, проводить параллели с уже пройденным учебным материалом данной дисциплины и смежными курсами, находить удачные примеры из современной действительности, что увеличивает эффективность усвоения материала на ассоциациях.

Основные вопросы для устного опроса доводятся до сведения обучающихся на предыдущем практическом занятии.

Письменные опросы позволяют проверить уровень подготовки к практическому занятию всех обучающихся в группе, при этом оставляя достаточно учебного времени для иных форм педагогической деятельности в рамках данного занятия. Письменный опрос проводится без предупреждения, что стимулирует обучающихся к систематической подготовке к занятиям. Вопросы для опроса готовятся заранее, формулируются узко, дабы обучающийся имел объективную возможность полноценно его осветить за отведенное время (10-15 мин.).

Письменные опросы целесообразно применять в целях проверки усвояемости значительного объема учебного материала, например, во время проведения экзамена, когда необходимо проверить знания обучающихся по всему курсу.

При оценке опросов анализу подлежит точность формулировок, связность изложения материала, обоснованность суждений, опора на действующее семейное законодательство.

**Решение заданий (кей-методы (фрагменты деловой игры)).** Решение кейс-методов (фрагменты деловой игры) осуществляется с целью проверки уровня навыков (владений) студента по применению норм семейного права, по правильному толкованию норм закона, быстрому и эффективному ориентированию в системе норм законодательства, по решению вопросов в области семейных правоотношений.

**Обучающемуся** объявляется условие задания, решение которого он излагает устно. Длительность решения задания – 10 минут.

Эффективным интерактивным способом решения задания является сопоставления результатов разрешения одного задания двумя и более малыми группами обучающихся.

Задачи, требующие изучения значительного объема нормативного или правоприменительного материала, необходимо относить на самостоятельную работу обучающихся, с неизменным разбором результатов во время практических занятий. В данном случае решение ситуационных задач с глубоким обоснованием должно представляться на проверку в письменном виде.

Проводится три раза в течение изучения дисциплины (семестр). Не менее чем за 1 неделю до тестирования, преподаватель должен определить студентам исходные данные для подготовки к тестированию: назвать разделы (темы, вопросы), по которым будут задания в тестовой форме, нормативные правовые акты и теоретические источники (с точным указанием разделов, тем, статей) для подготовки.

Каждому студенту отводится на тестирование 40 минут, по 2 минуты на каждое задание. Для каждого студента 20 заданий. При прохождении тестирования пользоваться конспектами лекций, учебниками, и нормативными актами не разрешено.

**Зачет.** Промежуточная аттестация по дисциплине завершает изучение курса и проходит в виде зачета. Зачет проводится согласно расписанию зачетно-экзаменационной сессии. До зачета не допускаются студенты, не сдавшие хотя бы одну из трех текущих аттестаций (тестирований). Зачет может быть выставлен автоматически, по результатам текущих контролей и достижений, продемонстрированных студентом на практических занятиях (при решении заданий, при участии в деловой игре, дискуссиях, тренингах, круглых столах). Фамилии обучающихся, получивших зачет автоматически, объявляются в день проведения зачета, до начала промежуточного испытания.

До начала зачета все студенты группы размещаются в аудитории, по одному человеку за столом.

Проведение зачета состоит из одного этапа: ответ на вынесенные заранее вопросы (вопросы из утвержденного перечня, утвержденного на кафедре)

В ходе ответа преподаватель может задавать дополнительные вопросы, касающиеся основных вопросов.

По результатам преподаватель выставляет студенту зачет.

## **РАЗДЕЛ 8. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Основная литература:**

1. Стребкова Л.Н. Основы предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Стребкова Л.Н.— Электрон. текстовые данные.— Новосибирск: Новосибирский государственный технический университет, 2014.— 112 с. Гриф — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/44984>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
2. Пиньковецкая Ю.С. Государственное регулирование и поддержка развития предпринимательства [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Пиньковецкая Ю.С.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 244 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48880>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Тактаров Г.А. Финансовая среда предпринимательства и предпринимательские риски [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Тактаров Г.А., Григорьева Е.М.— Электрон. текстовые данные.— М.: Финансы и статистика, 2014.— 320 с. Гриф УМО — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18861>.— ЭБС «IPRbooks»
4. Философова Т.Г. Конкуренция. Инновации. Конкурентоспособность [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Менеджмент», «Экономика»/ Философова Т.Г., Быков В.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 295 с. гриф МО, УМЦ — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/40462>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Яковлев Б.И. Организация производства и предпринимательство в АПК [Электронный ресурс]: учебник/ Яковлев Б.И., Яковлев В.Б.— Электрон. текстовые данные.— СПб.: Квадро, 2016.— 480 с. гриф МСХ— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/60207>.— ЭБС «IPRbooks»

### **Дополнительная литература:**

1. Бессолицын А.А. История российского предпринимательства [Электронный ресурс]: учебник/ Бессолицын А.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2013.— 400 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/17018>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Борзило Е.Ю. Антимонопольные риски предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: научно-практическое руководство/ Борзило Е.Ю.— Электрон. текстовые данные.— М.: Статут, 2014.— 335 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/29118>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Грибов В.Д. Малое инновационное предпринимательство и его роль в реализации стратегии инновационного развития России [Электронный ресурс]: монография/ Грибов В.Д., Камчатников Г.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 187 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48911>.— ЭБС «IPRbooks»



4. Ершова И.В. Малое и среднее предпринимательство [Электронный ресурс]: правовое обеспечение/ И.В. Ершова [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Институт законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве Российской Федерации, Юриспруденция, 2014.— 457 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/23017>.— ЭБС «IPRbooks»
5. Костылева С.Ю. Экономические основы предпринимательской деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлениям подготовки «Экономика», «Менеджмент»/ Костылева С.Ю.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Ар Букс, 2015.— 171 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/34305>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
6. Косов М.Е. Налогообложение предпринимательской деятельности. Теория и практика [Электронный ресурс]: учебник для магистров, обучающихся по специальностям «Финансы и кредит», по программе «Налоги и налогообложение»/ Косов М.Е., Крамаренко Л.А., Эриашвили Н.Д.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015.— 431 с. Гриф НИИ. Гриф УМЦ — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52515>.
7. Ручкин Г.Ф. Государственная поддержка субъектов малого и среднего предпринимательства. Совершенствование правового регулирования [Электронный ресурс]: монография/ Г.Ф. Ручкина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 96 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48878>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Суглобов А.Е. Экономическая безопасность предприятия [Электронный ресурс]: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Экономическая безопасность»/ Суглобов А.Е., Хмелев С.А., Орлова Е.А.— Электрон. текстовые данные.— М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013.— 271 с. Гриф НИИ. Гриф УМЦ — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/21011>
9. Тарануха Ю.В. Конкуренция и конкурентоспособность [Электронный ресурс]: монография/ Тарануха Ю.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Русайнс, 2015.— 335 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/48906>.— ЭБС «IPRbooks»

#### **РАЗДЕЛ 9. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

1. Поддержкабизнеса.рф
2. Карьерист [Электронный ресурс] - [Ростов – на - Дону], 2009 – 2011, - форма доступа <http://www.career-st.ru>, свободная.
3. <http://www.businessdelo.ru/bplan1.html> Портал для начинающих предпринимателей. (Дата обращения: 06.03.2013г.)
4. Информационно-правовая система «Консультант Плюс», «Гарант».
5. Видео-лекция Макарьчев Ю.И. на тему «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (электронная библиотека КИС»РосНОУ»)

#### **РАЗДЕЛ 10. ОБУЧЕНИЕ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Изучение учебной дисциплины «Оплата труда, мотивация и стимулирование трудовой деятельности» обучающимися с ограниченными возможностями здоровья осуществляется в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 9 ноября 2015 г. № 1309 «Об утверждении Порядка обеспечения условий доступности для инвалидов объектов и предоставляемых услуг в сфере образования, а также оказания им при этом необходимой помощи», «Методическими рекомендациями по организации образовательного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса» Министерства образования и науки РФ от

08.04.2014г. № АК- 44/05ви, «Положением о порядке обучения студентов - инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья», утвержденным приказом ректора от 6 ноября 2015 года №60/о, «Положением о службе инклюзивного образования и психологической помощи» АНО ВО «Российский новый университет» от 20 мая 2016 года № 187/о.

Предоставление специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, подбор и разработка учебных материалов для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья производится преподавателями с учетом их индивидуальных психофизиологических особенностей и специфики приема-передачи учебной информации.

С обучающимися по индивидуальному плану и индивидуальному графику проводятся индивидуальные занятия и консультации.

Автор (составитель):  
к.ф.н., доцент Николаева Л.Ю.



«01» сентября 2017 г.