


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 15.12.2021 15:42:02
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626b193149ad38

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет Экономический
Кафедра Экономики и управления

Утверждено
на заседании кафедры
протокол № 1 от 29.08.2018
Зав. кафедрой

 Опарина Т.А.

Рабочая программа дисциплины (модуля)

дисциплина **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.25

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

38.03.03

Управление персоналом

код

наименование направления или специальности

Программа

Управление персоналом

Разработчик (составитель)

Л.К. Бикмухаметова

к.пол.н., доцент А.В. Пересада

ученая степень, ученое звание, ФИО


подпись

29.08.2018
дата

Оглавление

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю).....	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
3. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся.....	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	4
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах) ...	4
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	7
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).....	8
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.....	8
6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	11
6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	16
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля).....	17
7.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	17
7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины (модуля).....	17
7.3. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости).....	18
8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля).....	18
9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю).....	19

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими виду (видам) профессиональной деятельности, на который (которые) ориентирована программа:

1. Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

2. Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике (ПК-8).

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

Планируемые результаты освоения образовательной программы (компетенции)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
Знание м принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике (ПК-8).	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.
	3 этап: Владения (навыки/опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Психофизиология профессиональной деятельности», «Основы управления персоналом», «Основы теории управления».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Производственный менеджмент».

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре по заочной форме обучения.

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 3 зачетных единиц (з.е.), 108 академических часов.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	14,2
лекций	6
практических лабораторных	8
контроль самостоятельной работы	
формы контактной работы (консультации перед экзаменом, прием экзаменов и зачетов, выполнение курсовых, контрольных работ)	0,2
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СРС)	90
Учебных часов на контроль:	3,8
зачет	

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

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ п/п	Наименование раздела /темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)
-------	---------------------------------------	---

		Контактная работа с преподавателем			СРС
		Лек	Сем/ Пр	Лаб	
1	Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда	6	2		
1.1.	Основы трудовой мотивации коллектива	2	2		15
1.2.	Содержательные теории мотивации	2			15
1.3.	Процессуальные теории мотивации	2			15
2	Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации	–	6		
2.1.	Оплата труда и материальное стимулирование работника		2		15
2.2.	Системы мотивации и мотивационные факторы		2		15
2.3.	Мотивация персонала		2		15
	ИТОГО	6	8		90

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Лекционный курс

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда		
1.	Основы трудовой мотивации коллектива	Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Стимулы труда. Мотивация как процесс. Мотивы поведения коллектива
2.	Содержательные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «У», «Z»); Теория потребностей А. Маслоу Теория существования, связи и роста Альдерфера Теория приобретенных потребностей Мак Клееланда Теория двух факторов Герцберга
3.	Процессуальные теории мотивации	Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. Теория подкрепления мотива. Теория справедливости. Теория содержания МакГрегора.
Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации		
4.	Оплата труда и материальное стимулирование работника	Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности. Формы оплаты труда. Процесс и способы материального стимулирования. Реформы оплаты труда на предприятиях России.

5.	Системы мотивации и мотивационные факторы	Этапы развития систем мотивации. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
6.	Мотивация персонала	Способы повысить мотивацию сотрудников. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы). Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. Переменная часть оплаты труда.

Курс практических (семинарских) занятий

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда		
1.	Основы трудовой мотивации коллектива	1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. 2. Понятие мотивов, потребностей, личности. 3. Стимулы труда. 4. Мотивация как процесс. 5. Мотивы поведения коллектива
2.	Содержательные теории мотивации	1. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»); 2. Теория потребностей А. Маслоу 3. Теория существования, связи и роста Альдерфера 4. Теория приобретенных потребностей Мак Клеелланда 5. Теория двух факторов Герцберга
3.	Процессуальные теории мотивации	1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. 2. Теория подкрепления мотива. 3. Теория справедливости. 4. Теория содержания МакГрегора.
Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации		
4.	Оплата труда и материальное стимулирование работника	1. Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности. 2. Формы оплаты труда. 3. Процесс и способы материального стимулирования. 4. Реформы оплаты труда на предприятиях России.
5.	Системы мотивации и мотивационные факторы	1. Этапы развития систем мотивации. 2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. 3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
6.	Мотивация персонала	1. Способы повысить мотивацию сотрудников. 2. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии. 3. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы). 4. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. 5. Переменная часть оплаты труда.

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;
- подготовка к тестированию и контрольной работе.

Вопросы для самостоятельной работы

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда		
1.	Основы трудовой мотивации коллектива	<ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. 2. Понятие мотивов, потребностей, личности. 3. Стимулы труда. 4. Мотивация как процесс. 5. Мотивы поведения коллектива
2.	Содержательные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»). 2. Теория потребностей А. Маслоу 3. Теория существования, связи и роста Альдерфера 4. Теория приобретенных потребностей Мак Клееланда 5. Теория двух факторов Герцберга
3.	Процессуальные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. 2. Теория подкрепления мотива. 3. Теория справедливости. 4. Теория содержания МакГрегора.
Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации		
4.	Оплата труда и материальное стимулирование работника	<ol style="list-style-type: none"> 1. Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности. 2. Формы оплаты труда. 3. Процесс и способы материального стимулирования. 4. Реформы оплаты труда на предприятиях России.
5.	Системы мотивации и мотивационные факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы развития систем мотивации. 2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. 3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
6.	Мотивация персонала	<ol style="list-style-type: none"> 1. Способы повысить мотивацию сотрудников. 2. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии. 3. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы). 4. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. 5. Переменная часть оплаты труда.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования и описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания.

Планируемые результаты освоения образовательной программы	Этап	Показатели и критерии оценивания результатов обучения				Вид оценочного средства
		неуд.	удовл.	хорошо	отлично	
1.	2.	3.				
Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1).	1 этап: Знания	Обучающийся не знает основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	Обучающийся частично знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	Обучающийся твердо знает основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	Обучающийся демонстрирует глубокие знания в области современной философии и концепции управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет применять на практике теоретические положения в управлении персоналом организации.	Частично умеет применять на практике теоретические положения в управлении персоналом организации.	В достаточной степени умеет применять на практике теоретические положения в управлении персоналом организации.	Умеет применять на практике принципы и основы теоретических положений в управлении персоналом организации.	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки/опыт деятельности)	Обучающийся не владеет навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования	Обучающийся частично владеет навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования	Обучающийся владеет навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования	Обучающийся владеет навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования	Контрольная работа

		трудо- вой деятельности.	стимулирования трудо- вой деятельности.	трудо- вой деятельности.	стимулирования трудо- вой деятельности.	
Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике (ПК-8).	1 этап: Знания	Обучающийся не знает принципов и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, допускает существенные ошибки.	Обучающийся частично знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, недостаточно правильные формулировки.	Обучающийся твердо знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, не допускает существенных неточностей.	Обучающийся знает принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает.	Устный опрос
	2 этап: Умения	Не умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, допускает существенные ошибки.	Частично умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, пробелы не носят существенного характера.	В достаточной степени умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, допускает незначительные ошибки	Умеет применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий. Ошибок при этом не допускает.	Тестирование
	3 этап: Владения (навыки /	Обучающийся не	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся	Обучающийся

	опыт деятельности)	владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).	частично владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), допускает при этом неточности.	владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), не допускает при этом существенных неточностей.	владеет навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях), умеет тесно увязывать теорию с практикой.	работа
--	--------------------	--	--	--	--	--------

6.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

Перечень вопросов к устному опросу

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Знания»

1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом.
2. Понятие мотивов, потребностей, личности.
3. Стимулы труда.
4. Мотивация как процесс.
5. Мотивы поведения коллектива
6. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «X», «Y», «Z»).
7. Теория потребностей А. Маслоу
8. Теория существования, связи и роста Альдерфера
9. Теория приобретенных потребностей Мак Клелланда
10. Теория двух факторов Герцберга
11. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Знания»

1. Теория подкрепления мотива.
2. Теория справедливости.
3. Теория содержания МакГрегора.
4. Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности.
5. Формы оплаты труда.
6. Процесс и способы материального стимулирования.
7. Реформы оплаты труда на предприятиях России.
8. Этапы развития систем мотивации.
9. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России.
10. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
11. Способы повысить мотивацию сотрудников.
12. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии.
13. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы).
14. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала.
15. Переменная часть оплаты труда.

Тестовые задания

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Умения».

Тест №1.

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 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.

5. 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.

6. 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.

7. 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).

8. 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.

9. К добровольным социальным льготам относятся

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

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

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

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Умения».

1. **К процессуальным теориям мотивации относится:**

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

2. **Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?**

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

3. **Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?**

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

4. **Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?**

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

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

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

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

6. **Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «X» и «Y»?**

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

7. **Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?**

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;
- в) Ф.Герцберг;
- г) К.Альфред;
- д) В.Врум.

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. **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.

Контрольная работа

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ОПК-1 на этапе «Владения»

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в" рамках развития теории управления персоналом.

Перечень вопросов для оценки уровня сформированности компетенции ПК-8 на этапе «Владения»

1. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд.
2. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум.
3. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции

4. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
5. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
6. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
7. Классификация форм и систем заработной платы.
8. Основные направления государственного регулирования заработной платы
9. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
10. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.

Перечень вопросов к зачету

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Виды материального и не материального стимулирования.
4. Структура, функции и механизм мотивации труда
5. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
6. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
7. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
8. Иерархия потребностей по А.Маслоу
9. Формы и методы оплаты труда.
10. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
11. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
12. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
13. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
14. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора
15. Анализ компонентов материального вознаграждения
16. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
17. Виды материального и не материального стимулирования.
18. Модель предпочтений и ожиданий В.Врума .
19. Ключевые принципы трудовой мотивации.
20. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
21. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
22. Модель Лоулера – Портера
23. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
24. Источники формирования мотива труда.
25. Цель стимулирования персонала.
26. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
27. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
28. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
29. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии.
30. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России.
31. Характеристика основных форм стимулов.
32. Характеристика понятия «рестрикционизм» и методы его минимизации.
33. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
34. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
35. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.

6.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Рейтинг-план дисциплины

Виды учебной деятельности студентов	Балл за конкретное задание	Число заданий за семестр	Баллы	
			Минимальный	Максимальный
Раздел 1.				
Текущий контроль				25
1. Устный опрос	5	4	0	20
2. Тестирование	5	2	0	10
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
Раздел 2.				
Текущий контроль				25
1. Устный опрос	5	4	0	15
2. Тестирование	5	2	0	10
Рубежный контроль				25
1. Письменная контрольная работа	10	2	0	20
Поощрительные баллы				10
1. Студенческая олимпиада				
2. Публикация статей				
3. Участие в конференции				
4. Активная работа на аудиторных занятиях				
Посещаемость (баллы вычитаются из общей суммы набранных баллов)				
1. Посещение лекционных занятий			0	-6
2. Посещение практических занятий			0	-10

Объем и уровень сформированности компетенций целиком или на различных этапах у обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля количественной оценкой, выраженной в рейтинговых баллах. Оценке подлежит каждое контрольное мероприятие.

При оценивании сформированности компетенций применяется четырехуровневая шкала «неудовлетворительно», «удовлетворительно», «хорошо», «отлично».

Максимальный балл по каждому виду оценочного средства определяется в рейтинг-плане и выражает полное (100%) освоение компетенции.

Уровень сформированности компетенции «хорошо» устанавливается в случае, когда объем выполненных заданий соответствующего оценочного средства составляет 80-100%; «удовлетворительно» – выполнено 40-80%; «неудовлетворительно» – выполнено 0-40%

Рейтинговый балл за выполнение части или полного объема заданий соответствующего оценочного средства выставляется по формуле:

$$\text{Рейтинговый балл} = k \times \text{Максимальный балл},$$

где $k = 0,2$ при уровне освоения «неудовлетворительно», $k = 0,4$ при уровне освоения «удовлетворительно», $k = 0,8$ при уровне освоения «хорошо» и $k = 1$ при уровне освоения «отлично».

Оценка на этапе промежуточной аттестации выставляется согласно Положению о модульно-рейтинговой системе обучения и оценки успеваемости студентов БашГУ:

На зачете выставляется оценка:

- зачтено – при накоплении от 60 до 110 рейтинговых баллов (включая 10 поощрительных баллов),
- не зачтено – при накоплении от 0 до 59 рейтинговых баллов.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

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

Основная учебная литература:

Основная учебная литература:

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218> (дата обращения 25.08.2018).

Дополнительная учебная литература:

2. Кибанов, А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова ; под ред. А.Я. Кибанов. - М. : Проспект, 2015. - 63 с. - ISBN 978-5-392-16686-2; Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252120> (дата обращения 25.08.2018).

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

№	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
1.	Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM, договор с ООО «ЗНАНИУМ» № 3151эбс от 31.05.2018	До 03.06.2019
2.	Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online», договор с ООО «Нексмедиа» № 847 от 29.08.2017	До 01.10.2018
3.	Электронно-библиотечная система издательства «Лань», договор с ООО «Издательство «Лань» № 838 от 29.08.2017	До 01.10.2018
4.	База данных периодических изданий (на платформе East View EBSCO), договор с ООО «ИВИС» № 133-П 1650 от 03.07.2018	До 31.06.2019
5.	База данных периодических изданий на платформе Научной электронной библиотеки (eLibrary), Договор с ООО «РУНЭБ» № 1256 от 13.12.2017	До 31.12.2018
6.	Электронная база данных диссертаций РГБ, Договор с ФГБУ «РГБ» № 095/04/0220 от 6 дек. 2017 г.	До 07.12.2018
7.	Национальная электронная библиотека, Договор с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438 от 13 апр. 2016 г.	Бессрочный
8.	Электронно-библиотечная система «ЭБ БашГУ», договор с ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014	Бессрочный

№	Адрес (URL)	Описание страницы
1.	http://Jobgrade.ru	Организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы Сайт об организации труда, мотивации труда, развитию персонала, официальные документы

2.	http://www.ago-consult.ru	Консалтинговое бюро Елены Кудрявцевой
3.	http://ekportal.ru/	Информационный сайт по экономике

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

Наименование программного обеспечения
1. Office Standard 2007
2. Windows 7

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Вид учебных занятий	Организация деятельности обучающегося
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятии) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.). Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму и др.
Устный опрос	Устный опрос как контроль знаний студентов осуществляется в виде фронтальной и индивидуальной проверки. При фронтальном опросе за короткое время проверяется состояние знаний студентов всей группы по определенному вопросу или группе вопросов. Эта форма проверки используется для: выяснения готовности группы к изучению нового материала; определения сформированности понятий; проверки домашних заданий; поэтапной или окончательной проверки учебного материала, только что разобранный на занятии; при подготовке к выполнению практических и лабораторных работ. Индивидуальный устный опрос позволяет выявить правильность ответа по содержанию, его последовательность, самостоятельность суждений и выводов, степень развития логического мышления, культуру речи студентов. Эта форма применяется для текущего и тематического учета, а также для отработки и развития экспериментальных умений студентов. Причем устную проверку считают эффективной, если она направлена на выявление осмысленности восприятия знаний и осознанности их использования, если она стимулирует самостоятельность и творческую активность студентов. Устный опрос осуществляется на каждом занятии, хотя оценивать знания студентов не обязательно. Главным в контроле знаний является определение проблемных мест в усвоении учебного материала и фиксирование внимания студентов на сложных

	<p>понятиях, явлениях, процессах. В процессе устного опроса можно использовать коллективную работу группы, наиболее действенными приемами, которой являются: обращение с вопросом ко всей группе; конструирование ответа; рецензирование ответа; оценка ответа и ее обоснование; постановка вопросов студентами самими студентами; взаимопроверка; самопроверка.</p>
Индивидуальные задания (самостоятельная работа)	<p>Представляет собой продукт самостоятельной работы студента. Задание, позволяющее оценивать и диагностировать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал.</p> <p>При работе над индивидуальным заданием студент должен использовать рекомендуемую литературу. В ходе подготовки индивидуального задания студент должен использовать информационно-справочные электронные базы данных.</p>
Тестирование	<p>Тестирование проводится по итогам 1 и 2 разделов перед контрольной работой. Студент при подготовке должен использовать, как лекционный материал, так и учебно-методический материал.</p>
Контрольная работа	<p>Для подготовки к контрольной работе студент должен использовать лекционный материал, материал практических занятий, а также знания, полученные при выполнении индивидуальных заданий. Также можно использовать рекомендуемую к изучению курса литературу.</p>
Подготовка к зачету	<p>При подготовке к зачету необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др. Необходимо проработать все рекомендуемые вопросы, рассмотреть их в логической последовательности и выделить взаимосвязь с другими вопросами курса, показать использование тех или иных положений на практике.</p>

9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации №5	Учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа №10	Учебная мебель, доска
Читальный зал, помещение для самостоятельной работы № 4	Учебная мебель, персональные компьютеры, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций №43	Учебная мебель, доска