

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**

СТАВРОПОЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ

И.о. декана
экономического факультета
_____ д.э.н., профессор Кусакина О.Н.

«24» _____ мая 2022 г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.02.02 Системы мотивации персонала

Шифр и наименование дисциплины по учебному плану

38.03.02 Менеджмент

Код и наименование направления подготовки/специальности

Управление бизнесом

Наименование профиля подготовки/специализации/магистерской программы

Бакалавр

Квалификация выпускника

Очная, очно-заочная

Форма обучения

2022

год набора на ОП

Ставрополь, 2022

				0,12		
--	--	--	--	------	--	--

Очно-заочная форма обучения

Се- местр	Трудо- ем- кость час/з.е.	Контактная работа с преподавателем, час			Самостоя- тельная ра- бота, час	Контроль, час	Форма проме- жуточной атте- стации (форма контроля)
		лек- ции	практические занятия	лаборатор- ные занятия			
5	108/3	12	24		72		зачет
в т.ч. часов: в интерактивной форме		4	6				
практической подготов- ки (при наличии)		12	12		72		

Се- местр	Трудо- ем- кость час/з.е.	Внеаудиторная контактная работа с преподавателем, час/чел					
		Курсовая работа	Курсовой проект	Зачет	Дифферен- цированный зачет	Консульта- ции перед экзаменом	Экзамен
				0,12			

5. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отве- денного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Очная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего кон- троля успеваемости и промежуточной аттеста- ции	Оценочное средство про- верки результатов дости- жения индикаторов ком- петенций**	Код индикаторов достиже- ния компетенций
		Всего	Лекции	Семинар- ские заня- тия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Введение в моти- вацию и стиму- лирование трудо- вой деятельности	11	2	4		5	собеседование, реферат, кейс- задача	Комплект вопросов для собеседования, перечень тем для реферата, ком- плект задач	ПК-3.3
2	Теоретические основы мотива- ции труда	11	2	4		5	собеседование, практико- ориентиро- ванные задачи	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
3	Психологический аспект мотивации труда	11	2	4		5	собеседование, тестирование	Комплект вопросов для собеседования, комплект тестовых заданий	ПК-3.3
	Контрольная точ- ка № 1 по темам 1-3	3				3	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
4	Стимулирование труда персонала	12	2	4		6	собеседование, доклад, кейс- задача	Комплект вопросов для собеседования, перечень тема для доклада, ком- плект задач	ПК-3.3
5	Мотивационный механизм органи- зации	11	2	4		5	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
6	Мотивационные ресурсы управле- ния персоналом	11	2	4		5	тестирование	Комплект тестовых зада- ний	ПК-3.3

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
	Контрольная точка № 2 по темам 4-6	11	2	4		5	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
7	Организационная культура и мотивация персонала	11	2	4		5	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
8	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	11	2	4		5	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
9	Аудит мотивационного состояния организации	11	2	4		5	тестирование	Комплект тестовых заданий	ПК-3.3
	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	3				3	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
	Практическая подготовка		18	36		54			ПК-3.3
	Промежуточная аттестация							Перечень вопросов и задач к зачету	ПК-3.3
	Итого	108	18	36		54			

Очно-заочная форма обучения

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	11	2	4		5	собеседование, реферат, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, перечень тем для реферата, комплект задач	ПК-3.3

№ пп	Темы (и/или разделы) дисциплины	Количество часов					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации	Оценочное средство проверки результатов достижения индикаторов компетенций**	Код индикаторов достижения компетенций
		Всего	Лекции	Семинарские занятия		Самостоятельная работа			
				Практические	Лабораторные				
2	Теоретические основы мотивации труда	11	1	2		8	собеседование, практико-ориентированные задачи	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
3	Психологический аспект мотивации труда	11	2	4		5	собеседование, тестирование	Комплект вопросов для собеседования, комплект тестовых заданий	ПК-3.3
	Контрольная точка № 1 по темам 1-3	3				3	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
4	Стимулирование труда персонала	11	2	4		5	собеседование, доклад, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, перечень тема для доклада, комплект задач	ПК-3.3
5	Мотивационный механизм организации	11	1	2		8	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
6	Мотивационные ресурсы управления персоналом	11	1	2		8	тестирование	Комплект тестовых заданий	ПК-3.3
	Контрольная точка № 2 по темам 4-6	3				3	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
7	Организационная культура и мотивация персонала	11	1	2		8	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
8	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	11	1	2		8	собеседование, кейс-задача	Комплект вопросов для собеседования, комплект задач	ПК-3.3
9	Аудит мотивационного состояния организации	11	1	2		8	тестирование	Комплект тестовых заданий	ПК-3.3
	Контрольная точка № 3 по темам 7-9	3				3	Контрольная работа	Комплект контрольных работ	ПК-3.3
	Практическая подготовка		12	12		72			ПК-3.3
	Промежуточная аттестация							Перечень вопросов и задач к зачету	ПК-3.3
	Итого	108	12	24		72			

5.1. Лекционный курс с указанием видов интерактивной формы проведения занятий*

Тема лекции (и/или наименова- ние раздела) (вид интерактивной формы проведения за- нятий*)	Содержание темы (и/или раздела)	Всего, часов / часов ин- тер.занятий/ часов пр.подготовки	
		очная форма	очно- заочная форма
Введение в мотива- цию и стимулирова- ние трудовой дея- тельности	Основные понятия мотивации. Классификация мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников.	2/-/2	2/-/2
Теоретические ос- новы мотивации труда	Эволюция концепций мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.	2/-/2	2/2/2
Психологический аспект мотивации труда	Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процес- се труда. Психологические типы личности и их клас- сификация. Социальная типология личностей.	2/2/2	2/-/2
Стимулирование труда персонала	Сущность стимулирования труда. Классификация сти- мулов к труду. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Премирование ра- ботников. Партиципативное управление.	2/-/2	-/-/
Мотивационный ме- ханизм организации	Понятие и сущность мотивационного механизма. Вли- яние факторов внешней и внутренней среды на моти- вацию труда. Технологии формирования мотивацион- ного механизма в организации. Методы мотивации.	2/2/2	2/2/2
Мотивационные ре- сурсы управления персоналом	Организация труда как условие повышения его эффек- тивности. Оценка эффективности управления мотива- цией.	2/-/2	-/-/
Организационная культура и мотива- ция персонала	Социальное партнерство в организации труда. Соци- альная политика организации. Организационная куль- тура.	2/-/2	2/-/2
Разработка пакета документации, ре- гламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельно- сти персонала	Подготовительный этап разработки внутреннего нор- мативного документа. Этап разработки внутреннего нормативного акта.	2/-/2	2/-/2
Аудит мотивацион- ного состояния ор- ганизации	Понятие, сущность и виды аудита мотивационного со- стояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.	2/-/2	-/-/
Итого		18/4/18	12/4/12

5.2. Семинарские (практические, лабораторные) занятия с указанием видов проведения занятий в интерактивной форме*

Наименование раздела дис- циплины	Формы проведения и темы занятий (вид интерактивной формы проведения занятий*)	Всего, часов / часов в ин-
--------------------------------------	--	-------------------------------

		терактивных занятий/часов пр.подготовки	
		очная форма	очно-заочная форма
Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	<u>Практическое занятие.</u> Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников. (собеседование, реферат, кейс-задача)	4/-/4	3/-/1
Теоретические основы мотивации труда	<u>Практическое занятие.</u> Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. (собеседование, практико-ориентированные задачи)	4/2/4	3/2/1
Психологический аспект мотивации труда	<u>Практическое занятие.</u> Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Социальная типология личностей (собеседование)	3/-/3	2/-/2
	<u>Контрольная работа № 1</u>	1	-
Стимулирование труда персонала	<u>Практическое занятие.</u> Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Премирование работников. (собеседование, доклад, кейс-задача)	4/2/4	3/2/1
Мотивационный механизм организации	<u>Практическое занятие.</u> Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. (собеседование, кейс-задача)	3/-/3	2/-/2
Мотивационные ресурсы управления персоналом	<u>Практическое занятие.</u> Оценка эффективности управления мотивацией. (собеседование)	4/-/4	3/-/1
	<u>Контрольная работа № 2</u>	1	-
Организационная культура и мотивация персонала	<u>Практическое занятие.</u> Социальная политика организации. Организационная культура. (собеседование, кейс-задача)	4/-/4	3/2/2
Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	<u>Практическое занятие.</u> документации, регламентирующей систему мотивации. (собеседование, творческое задание)	4/2/4	3/-/1
Аудит мотивационного состояния организации	<u>Практическое занятие.</u> Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. (собеседование)	3/-/3	2/-/1
	<u>Контрольная работа № 3</u>	1	-
Итого		36/6/36	24/6/12

*Интерактивные формы проведения занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины, проводятся в соответствии с Положением об интерактивных формах обучения в ФГБОУ ВО Ставропольский ГАУ.

5.3. Курсовой проект (работа) учебным планом не предусмотрен).

5.4. Самостоятельная работа обучающегося

Виды самостоятельной работы	Очная форма, часов/часов пр.подготовки		очно-заочная форма, часов/часов пр.подготовки	
	к текущему контролю	к промежуточной аттестации	к текущему контролю	к промежуточной аттестации
Изучение литературы по дисциплине	9/9	-	12/12	-
Подготовка к собеседованию и тестированию	9/9	-	12/12	-
Подготовка реферата, доклада, статьи и т.д.	8/8	-	12/12	-
Подготовка к зачету	7/7	7/7	9/9	9/9
Подготовка к контрольной работе	7/7	7/7	9/9	9/9
Итого	54/54		72/72	

6. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Системы мотивации персонала» размещено в электронной информационно-образовательной среде Университета и доступно для обучающегося через его личный кабинет на сайте Университета. Учебно-методическое обеспечение включает:

1. Рабочую программу дисциплины «Системы мотивации персонала».
2. Методические рекомендации по освоению дисциплины «Системы мотивации персонала».
3. Методические рекомендации для организации самостоятельной работы обучающегося по дисциплине «Системы мотивации персонала».

Для успешного освоения дисциплины, необходимо самостоятельно детально изучить представленные темы по рекомендуемым источникам информации:

№ п/п	Темы для самостоятельного изучения	Рекомендуемые источники информации (№ источника)		
		Основная (из п.8 РПД)	Дополнительная (из п.8 РПД)	Интернет-ресурсы (из п.9 РПД)
1	Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	1,2	1,4	1,3
2	Теоретические основы мотивации труда	3,4	3,5	2,3
3	Психологический аспект мотивации труда	2	2,4	2,4
4	Стимулирование труда персонала	1,3	1	1,2
5	Мотивационный механизм организации	4	4,5	2,3
6	Мотивационные ресурсы управления персоналом	1,4	2,3	2
7	Организационная культура и мотивация персонала	3	1,5	1
8	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	1,2	4,3	4
9	Аудит мотивационного состояния	3,4	2,3	3

организации			
-------------	--	--	--

7. Фонд оценочных средств (оценочных материалов) для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине «Системы мотивации персонала».

7.1. Перечень индикаторов компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

Очная форма обучения

Компетенция (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании компетенции	Семестры							
		1	2	3	4	5	6	7	8
ПК-3.3	Системы мотивации персонала					+			
	Оценка и контроллинг персонала						+		
	Кадровое администрирование					+			
	Системы мотивации персонала					+			
	Производственная практика						+		
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы								+

Очно-заочная форма обучения

Компетенция (код и содержание)	Дисциплины/элементы программы (практики, ГИА), участвующие в формировании компетенции	Семестры									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	
ПК-3.3	Системы мотивации персонала					+					
	Оценка и контроллинг персонала							+			
	Кадровое администрирование					+					
	Системы мотивации персонала					+					
	Производственная практика						+				
	Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы								+		

7.2. Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Оценка знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций по дисциплине «Системы мотивации персонала» проводится в форме текущего контроля и промежуточной аттестации.

Текущий контроль проводится в течение семестра с целью определения уровня усвоения обучающимися знаний, формирования умений и навыков, своевременного выявления преподавателем недостатков в подготовке обучающихся и принятия необходимых мер по её корректировке, а также для совершенствования методики обучения, организации учебной работы и оказания индивидуальной помощи обучающемуся.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Системы мотивации персонала» проводится в виде зачета.

Для оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности в университете применяется балльно-рейтинговая система оценки качества освоения образовательной программы. Оценка проводится при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточных аттестаций обучающихся. Рейтинговая оценка знаний является интегрированным показателем качества теоретических и практических знаний и навыков студентов по дисциплине.

Состав балльно-рейтинговой оценки студентов очной формы обучения

Для студентов **очной и очно-заочной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на **лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.**

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки, принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

№ контрольной точки	Оценочное средство результатов индикаторов достижения компетенций***	Максимальное количество баллов
1. Контрольная работа №1 по темам 1-3	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
2. Контрольная точка №2 по темам 4-6	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
3. Контрольная точка №3 по темам 7-9	Теоретический вопрос	5
	Практико-ориентированное задание	7
	Кейс-задача	8
Сумма баллов по итогам текущего контроля		60
Активность на лекционных занятиях		10
Результативность работы на практических занятиях		15
Поощрительные баллы (написание статей, участие в конкурсах, победы на олимпиадах, выступления на конференциях и т.д.)		15
Итого		100

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Критерии и шкалы оценивания уровня усвоения индикатора компетенций

Для студентов **очной формы обучения** знания по осваиваемым компетенциям формируются на **лекционных и практических занятиях, а также в процессе самостоятельной подготовки.**

В соответствии с балльно-рейтинговой системой оценки принятой в Университете студентам начисляются баллы по следующим видам работ:

Критерии оценки посещения и работы на лекционных занятиях (маx 10 баллов)

10 баллов – студент посетил все лекции, активно работал на них в полном соответствии с требованиями преподавателя.

-1 балл – за каждый пропуск лекций или замечание преподавателя по поводу отсутствия активного участия обучающегося в восприятии и обсуждении рассматриваемых вопросов.

Критерии оценки работы студента на практических занятиях

Устный ответ (знания)– средство сплошного группового контроля знаний по определенной теме (**максимум – 4 балла**).

4 балла - выставляется, когда студентом дан полный, развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, доказательно раскрыты основные положения вопросов; в ответе прослеживается четкая структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий, явлений; ответ изложен литературным языком с использованием современной экономической терминологии.

3 балла - выставляется, когда студентом дан развернутый ответ на поставленный вопрос, показана совокупность осознанных знаний по дисциплине, в основном раскрыт обсуждаемый вопрос; в ответе прослеживается логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий и

явлений; ответ изложен литературным языком с использованием экономической терминологии, но могут быть допущены недочеты в определении понятий, исправленные студентом самостоятельно в процессе ответа.

2 балла - выставляется, когда студентом дан не полный ответ на поставленный вопрос, слабо раскрыты основные положения вопросов; в ответе нарушается структура, логическая последовательность, отражающая сущность раскрываемых понятий; в процессе ответа используется экономическая терминология, но студентом допускаются недочеты в определении понятий и не исправляются самостоятельно в процессе ответа.

1 балл - дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Кейс-задачи (умения и навыки) – задачи направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности. Позволяет оценивать умение анализировать и решать типичные профессиональные задачи (*максимум – 5 баллов*)

Критерии оценки

5 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задача решена рациональным способом. Работа выполнена в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности. Ситуация проанализирована и найдено оптимальное количество решений. Собрано максимальное количество информации, в том числе затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

4 баллов Задача решена в обозначенный преподавателем срок. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована и найдено необходимое количество решений. Собрано максимальное количество информации, но не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлены различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение на основе анализа ситуации. Четко и точно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Недостаточно показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

3 балла Задача решена с задержкой. Работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы. Составлен правильный алгоритм решения задачи, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задача решена нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ. Ситуация проанализирована с задержкой, но найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информации, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Смоделировано решение в соответствии с заданием. Представлен один подход к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат. Принято правильное решение, но нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

2 балла Задача решена частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов. Ситуация проанализирована с задержкой, не найдено достаточное количество решений. Собрано недостаточно информации, и не затребована дополнительная информация, необходимая для уточнения ситуации. Принятое решение нерационально и нечетко и неточно изложена собственная точка зрения в письменной форме. Не показаны навыки критического оценивания различных точек зрения, осуществление самоанализа, самоконтроля и самооценки.

0 баллов Задача не решена. Ситуация не проанализирована.

Реферат (навыки) – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ этой проблемы с использованием знаний и умений, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме (*максимум – 6 баллов*).

Критерии оценки

6 баллов. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта полностью и глубоко. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан высокий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечены новейшие работы по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

4 баллов Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан средний уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

2 балла. Реферат выполнен на актуальную тему. Проблема раскрыта недостаточно. Не обоснованы способы и методы работы с материалом. Показан низкий уровень умения работать с литературой, систематизировать и структурировать материал. Привлечено мало новейших работ по проблеме (журнальные публикации, материалы сборников научных трудов и т.д.). Правильно оформлены все разделы реферата, ссылки, графические материалы. Ошибки и опечатки в тексте отсутствуют.

0 баллов. Реферат не выполнен.

Рейтинговая оценка знаний при проведении текущего контроля успеваемости **на контрольных точках** позволяет обучающемуся набрать до 60 баллов. Знания, умения и навыки по формируемым компетенциям оцениваются по результатам выполнения письменной контрольной работы (контрольная точка), которая включает теоретический вопрос (оценка знаний), практико-ориентированное задание (оценка умений) и кейс-задачу (оценка навыков).

Критерии оценки ответа на теоретический вопрос (знания):

5 баллов – при полном знании и понимании содержания раздела, отсутствии ошибок, неточностей, демонстрации студентом системных знаний и глубокого понимания закономерностей; при проявлении студентом умения самостоятельно и творчески мыслить;

4 баллов – при полном содержательном ответе, отсутствии ошибок в изложении материала и при наличии не более четырех неточностей;

3 баллов – показано понимание, но неполное знание вопроса, недостаточное умение формулировать свои знания по данному разделу;

2 балла – при несоответствии ответа, либо при представлении только плана ответа;

1 балл – при полном несоответствии всем критериям;

0 баллов – при полном отсутствии текста (ответа), имеющего отношение к вопросу.

Практико-ориентированные задания (умения) – задания направленные на использование приобретенных знаний и умений в практической деятельности.

Критерии оценки

7 балла. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

5 балла. Задание выполнено в целом верно, но допущены незначительные ошибки, не искажающие выводы.

2 балла. Задание выполнено, но допущены ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Кейс-задачи (навыки) – задания, позволяющие оценивать умения синтезировать, анализировать, обобщать фактический и теоретический материал с формулированием конкретных выводов, установлением причинно-следственных связей;

Критерии оценки

8 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны правильные выводы.

4-5 баллов. При выполнении задания нет затруднений, получен верный ответ, задание выполнено рациональным способом. Сделаны неправильные выводы.

2-3 балла. При выполнении задания возникли затруднения, получен верный ответ. Сделаны неправильные выводы.

1 балл. Задание выполнено, но допущены незначительные ошибки, искажающие выводы.

0 баллов. Задание не выполнено.

Если за ответы на контрольной точке обучающийся не получил удовлетворяющее его количество баллов, то он может получить поощрительные баллы за подготовку статей (не более 15 баллов).

Статья – средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить ее анализ с использованием знаний, умений и навыков, приобретаемых в рамках изучения предыдущих и данной дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Критерии оценки

15 баллов. Статья объемом не менее 4 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит оригинальный анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными, графическим материалом. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения, отражающие авторскую точку зрения.

10 баллов. Статья объемом не менее 3 страниц демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит типовой анализ проблемы, подтвержденный статистическими и/или отчетными данными. В ней рассмотрены возможные пути решения проблемы, сформулировать правильные выводы и предложения.

5 балл. Статья объемом не менее 2 страниц представлена в виде тезисов, демонстрирует умение проведения самостоятельного актуального научно-практического исследования, правильно оформлена, содержит анализ проблемы, подтвержденный отдельными статистическими и/или отчетными данными. В ней сформулированы правильные выводы и предложения.

При проведении итоговой аттестации «зачет» преподавателю с согласия студента разрешается выставлять оценки («отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «зачет») по результатам набранных баллов в ходе текущего контроля успеваемости в семестре по выше приведенной шкале.

В случае отказа – студент сдает зачет по приведенным выше вопросам и заданиям. Итоговая успеваемость *зачет* не может оцениваться ниже суммы баллов, которую студент набрал по итогам текущей и промежуточной успеваемости.

При сдаче *зачета* к заработанным в течение семестра студентом баллам прибавляются баллы, полученные на *зачете*.

Критерии и шкалы оценивания ответа на зачете

По дисциплине « Системы мотивации персонала» к зачету допускаются студенты, выполнившие и сдавшие практические работы по дисциплине, имеющие ежемесячную аттестацию и наличие по текущей успеваемости более 45 баллов. Студентам, набравшим более 55 баллов, зачет

выставляется по результатам текущей успеваемости, студенты, набравшие от 45 до 54 баллов, сдают зачет по вопросам, предусмотренным РПД.

Вопрос билета	Количество баллов
Вопрос 1, 2	до 5
Задача	до 5

Теоретический вопрос

5 баллов выставляется студенту, полностью освоившему материал дисциплины или курса в соответствии с учебной программой, включая вопросы рассматриваемые в рекомендованной программой дополнительной справочно-нормативной и научно-технической литературы, свободно владеющему основными понятиями дисциплины. Требуется полное понимание и четкость изложения ответов по заданию (билету) и дополнительным вопросам, заданных экзаменатором. Дополнительные вопросы, как правило, должны относиться к материалу дисциплины или курса, не отраженному в основном задании (билете) и выявляют полноту знаний студента по дисциплине.

4 балла заслуживает студент, ответивший полностью и без ошибок на вопросы задания и показавший знания основных понятий дисциплины в соответствии с обязательной программой курса и рекомендованной основной литературой.

3 балла дан недостаточно полный и недостаточно развернутый ответ. Логика и последовательность изложения имеют нарушения. Допущены ошибки в раскрытии понятий, употреблении терминов. Студент не способен самостоятельно выделить существенные и несущественные признаки и причинно-следственные связи. Студент может конкретизировать обобщенные знания, доказав на примерах их основные положения только с помощью преподавателя. Речевое оформление требует поправок, коррекции.

2 балла дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

1 балл дан неполный ответ, представляющий собой разрозненные знания по теме вопроса с существенными ошибками в определениях. Присутствуют фрагментарность, нелогичность изложения. Студент не осознает связь данного понятия, теории, явления с другими объектами дисциплины. Отсутствуют выводы, конкретизация и доказательность изложения. Речь неграмотная. Дополнительные и уточняющие вопросы преподавателя не приводят к коррекции ответа студента не только на поставленный вопрос, но и на другие вопросы дисциплины.

0 баллов - при полном отсутствии ответа, имеющего отношение к вопросу.

Оценивание задачи

5 баллов Задачи решены в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности.

4 балла Задачи решены с небольшими недочетами.

3 балла

2 балла Задачи решены не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильные результаты и выводы.

1 балл Задачи решены частично, с большим количеством вычислительных ошибок, объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

0 баллов Задачи не решены или работа выполнена не полностью, и объем выполненной части работы не позволяет сделать правильных выводов.

7.3. Примерные оценочные материалы для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины «Системы мотивации персонала»

Типовая контрольная точка

Типовые вопросы для письменного ответа (1 вопрос – 5 балла)

Тема 1. Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

1. Основные понятия мотивации.
2. Классификация мотивов к труду.
3. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда

1. Эволюция концепций мотивации.
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

1. Мотивационные состояния человека.
2. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда.
3. Психологические типы личности и их классификация.
4. Социальная типология личностей.

Практико-ориентированные задачи (7 баллов)

Задача 1. Руководитель организации выиграл грант. Для его успешной реализации ему необходимо мотивировать всех лучших сотрудников. Однако результаты труда одной из ценных работниц несколько ухудшились. После анализа ситуации он выяснил, что эта работница готовится к предстоящей свадьбе. И потребности самореализации и совершенствования на время уступили место потребностям в любви и причастности.

Задание: Вы руководитель.

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

Задача 2. Директора одной компании мама попросила устроить младшего сына к себе на предприятие на должность руководителя среднего звена. Директор устроил своего младшего брата, однако, как оказалось, для этой должности он слишком мал. Способности у него есть, однако все свои усилия он растрчивает на свой имидж как управленца, а не на результаты работы. С ним он уже беседовал – результата нет (кроме того, что тот наябедничал маме, что старший брат его «притесняет»). Говорил он и с мамой – результата нет. Идти на открытый конфликт с семьей директор не хочет.

Задание : Вы руководитель.

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

Кейс-задача (8 баллов)

Кейс 1. Как создать подходящий климат для мотивации[2]

Фирма К, расположенная в NV, подготовила документ о том, как сохранить психологический климат среди своих служащих. Реализация этого документа делает фирму, по мнению руководителя, одной из наиболее передовых компаний региона с точки зрения организации взаимоотношений персонала.

«Основа подхода фирмы к работе с сотрудниками состояла в том, чтобы внушить им, что их работа трудна и интересна. Они должны чувствовать, что вносят свой уникальный вклад в общее дело и успехи, а фирма, в свою очередь, отмечает и вознаграждает их за это», — сказала руководитель отдела персонала.

Эта фирма владеет сетью компаний, предоставляющих услуги по перевозке грузов по автомагистралям, оптовой торговле и другим деловым услугам, в том числе фирмой N. Заработная плата 20 тыс. сотрудников фирмы N

выше, чем в других более крупных компаниях. Это удерживает сотрудников. Вознаграждение за достигнутые результаты при этом выражается в форме предоставления возможности развития деловых и профессиональных способностей персонала, хотя иногда это связано с переходом в другие отделы.

Согласно объяснениям руководителей фирмы ЛГ, «если кто-то успешно продвигается по служебной лестнице, но в его отделе соответствующих вакансий нет, мы даем такому сотруднику возможность горизонтального перемещения, т.е. перехода с повышением в другой отдел». Фирма N также предлагает своим сотрудникам специальный план покупки акции фирмы на льготных

условиях. Те, кто хочет повысить свой деловой и профессиональный уровень, могут воспользоваться услугами консультантов и преподавателей.

Фирма N считает, что у ее сотрудников должна быть своя жизнь за стенами офисов. Рекреационный комитет организует разнообразные мероприятия для сотрудников и членов их семей, включая туристические поездки, различные развлекательные и познавательные программы.

По мнению руководства фирмы, «потребовалось много времени, чтобы выработать эти принципы и прийти к их пониманию. Представляется, однако, что этика отношений руководства с подчиненными имеет критически важное значение. Создание подходящего для мотивации климата зависит от менеджера. При этом важно иметь в виду, что человек постоянно растет как личность». Специальная группа сотрудников фирмы N разработала следующие принципы отношений руководства с персоналом:

«Мы будем изо всех сил стремиться:

- обеспечить создание на работе климата взаимного доверия, уважения и поддержки;
- дать каждому интересную работу, побуждающую его развивать свои знания и умения;
- устанавливать четкие цели и задачи, а также справедливые нормы выработки;
- давать оценку вклада сотрудников в результаты деятельности фирмы на основе регулярной обратной связи;
- давать возможности для роста сотрудников и раскрытия их потенциала;
- предоставлять всем равные возможности при найме и продвижении по службе, обуславливаемые только способностями сотрудников, их результативностью и накопленным опытом;
- компенсировать затраты усилий сотрудников на базе оценки их вклада, а результаты, достигнутые фирмой, посредством повышения заработной платы и премий по результатам года;
- давать сотрудникам такие примеры поведения, которые побуждали бы их к единению, искренности и честности;
- признавать необходимость сбалансированного образа жизни, охватывающего сферы деловых, семейных, личных и групповых интересов».

1. Проанализируйте ситуацию по схеме: мотив — стимул.

2. Какая теория лежит в основе всех стимулирующих воздействий компании?

Кейс 2. Мотивация и стимулирование бюджетного учреждения

Производственное объединение «Шанс» состоит из двух подразделений: бюджетного и коммерческого. Бюджетное подразделение «живет» на ресурсы, которые поступают из федерального бюджета, заработная плата сотрудников не зависит от результатов труда, от усилий, которые они прикладывают в своей работе. Коммерческое подразделение «зарабатывает» деньги в компанию, при этом заработная плата напрямую связана с результатами труда и усилиями сотрудников. Как правило, коммерческая составляющая является более привлекательной для сотрудников, однако сотрудники стремятся перейти из коммерческого подразделения в бюджетное. В чем же дело?

В бюджетном подразделении наблюдается стабильная заработная плата, не ориентированная на усилия, кроме того, по итогам года всего предприятия сотрудники бюджетного подразделения получают премию в виде «тринадцатой заработной платы». Помимо постоянной заработной платы в компании «бюджетники» стабильно получают ежемесячные премии 15-го числа. Величина премии зависит от категории сотрудников. Кроме заработной платы для бюджетного подразделения предусмотрены следующие социальные льготы.

1. Льготы по оплате ведомственного детского сада (до 90%), в то время как сотрудники коммерческого подразделения получают льготы по оплате не более 20%.

2. Оплата проезда (сотрудникам бюджетного подразделения выплачивают ежемесячно по отдельной статье бюджета сумму единого проездного билета наличными).

3. Отпуск для «бюджетников» увеличивается в связи со стажем работы в компании ежегодно на один календарный день.

4. Оплачиваемый проезд «туда-обратно» в период отпуска для сотрудников и их семей (супруги, дети). Для сотрудников коммерческого подразделения оплата проезда предусмотрена только для самого сотрудника.

5. В компании для бюджетного подразделения разработаны поощрения за работу в следующих формах:

- благодарности, грамоты;
- денежные премии, ценные подарки;

размещение фотографии на Доске почета и после 10 лет работы занесение в Книгу почета компании.

Кроме того, существует Положение о негативной мотивации:

при единичном нарушении выносятся замечание;

при вторичном нарушении — выговор, затем — строгий выговор;

за дисциплинарные нарушения предусмотрены понижение в должности или увольнение.

Для сотрудников коммерческого сектора предусмотрены варианты депремирования (заработная плата состоит из базового оклада и премиальной части, которые соотносятся как 30/70). Депремирование осуществляется за различные нарушения: от дисциплинарных (опоздания на работу, затянувшийся обеденный перерыв, отсутствие на рабочем месте более 10 минут и пр.) до результативных (невыполнение плана, наличие брака и пр.).

Сотрудники бюджетного подразделения занимают преимущественно административные должности (бухгалтерия, отдел персонала, административно-управленческий отдел, служба снабжения), в то время как коммерческий сектор представлен отделом маркетинга, службой работы с клиентами и отделом продаж.

В коммерческом секторе заработная плата зависит от результатов деятельности компании, вследствие чего ее уровень иногда превышает заработную плату сотрудников бюджетного сектора. Но, несмотря на этот факт, текучесть персонала в коммерческом секторе высокая. Сотрудники недовольны тем, что сумма депремирования зачастую превышает 50% премиальной части, что значительно снижает в итоге заработную плату, премии начисляются сотрудникам бюджетного сектора ввиду «низкой заработной платы». Помимо денежного стимулирования для сотрудников коммерческого сектора других вариантов стимулирования не предусмотрено. Самым распространенным поощрением является снятие депремирования или взыскания.

1. Проанализируйте существующую систему стимулирования сотрудников коммерческого и бюджетного секторов.

2. Предложите варианты оптимизации существующих методов стимулирования.

Типовые практико-ориентированные задачи (к зачету)

Задача 1. Президент компании или известный музыкант могут зарабатывать сотни тысяч долларов в год, а обычный служащий во много раз меньше. Проанализируйте эти различия и сформулируйте ответ на вопрос:

какие факторы лежат в основе дифференциации ставок заработной платы ?

Задача 2. Отдел управления персоналом европейской штаб - квартиры многонациональной корпорации провел анонимный опрос сотрудников с целью выяснения их отношения к процедуре аттестации, проводимой в штаб - квартире по классической схеме: ежегодное аттестационное собеседование с руководителем, специальные формы оценки и плана развития, повышение базового оклада в соответствии с аттестационной оценкой. Собрать мнение сотрудников было достаточно сложно, поскольку большинство из них проводит львиную долю своего времени в региональных филиалах и лишь иногда появляется в своем офисе. Всего было собрано 70 из разосланных 154 анкет. Результаты опроса показали, что:

*65% сотрудников не удовлетворены аттестацией как методом оценки их работы;

*50% сотрудников считают, что их руководители не могут объективно оценить их работу поскольку не располагают необходимой для этого информацией;

*45% сотрудников считают аттестационное собеседование формальным оглашением заранее принятого решения; 12% утверждают, что их руководители вообще не проводят собеседования, а просят подписать заполненную заранее форму;

*68% сотрудников не чувствуют, что результаты аттестации используются для чего-либо помимо повышения оклада;

*75% проводивших аттестацию руководителей пожаловались на недостаток времени для ее подготовки и проведения; 25% руководителей признались, что испытывают сложности в случаях, когда необходимо критиковать аттестуемых, и регулярно завышают аттестационные оценки.

Вопросы:

1. О чем говорят результаты опроса?

2. В чем причины сложившейся ситуации?

3. Какие меры по усовершенствованию системы оценки вы могли бы предложить отделу человеческих ресурсов штаб-квартиры

Вопросы к зачету

1. Механизм действия системы стимулирования персонала на предприятии. Соотношение понятий мотивации и стимулирования труда.
2. Динамика мотивов трудовой деятельности в современной России.
3. Понятие и классификация мотивов труда.
4. Понятие и классификация стимулов к труду.
5. Ключевые принципы мотивации.
6. Эволюция концепций мотивации.
7. Содержательные теории мотивации.
8. Сравнительная характеристика содержательных теорий мотивации.
9. Процессуальные теории мотивации.
10. Теории X, Y, Z.
11. Мотивационный процесс.
12. Структура мотивационной сферы сотрудника.
13. Сущность стимулирования и классификация стимулов.
14. Основные принципы стимулирования.
15. Системы оплаты труда, их преимущества и недостатки.
16. Структура оплаты труда. Дополнительные денежные выплаты.
17. Признаки эффективной системы материального стимулирования труда.
18. Государственное регулирование оплаты труда.
19. Методы определения размера заработной платы.
20. Правила использования денежного вознаграждения в качестве стимула.
21. Зарубежный опыт оплаты труда на примере конкретной организации.
22. Нематериальное стимулирование: значение и группы видов.
23. Нетрадиционные (косвенные) средства морального стимулирования.
24. Мотивация свободным временем.
25. Административные методы стимулирования труда, способы воздействия на подчиненных
26. Силь управления как элемент системы стимулирования персонала.
27. Методы изучения действующей системы стимулирования персонала.
28. Партиципативное управление в мотивации персонала.
29. Основные факторы демотивации персонала.
30. Методы управления мотивацией.
31. Факторы, влияющие на оплату труда персонала.
32. Премирование труда – понятие и виды.
33. Мотивационная работа на разных этапах управления персоналом.
34. Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы стимулирования.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

основная

1. Егоршин А. П. Системы мотивации персонала : учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат, Специалитет/Нижегородский институт менеджмента и бизнеса. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021. - 378 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=398911>. Инд. неогр. доступ Учебные пособия ЭБС

2. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие ; ВО - Бакалавриат/Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет государственного управления; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте

РФ. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 394 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=399491>. Инд. неогр. доступ Учебные пособия ЭБС

3. Кибанов А. Я. Системы мотивации персонала : учебник ; ВО - Бакалавриат, Магистратура, Специалитет, Аспирантура/Государственный университет управления. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 524 с. - URL: <http://znanium.com/catalog/document?id=380007>.

Инд. неогр. доступ Учебники ЭБС

4. Минева Оксана Карловна Системы мотивации персонала : Учебник; ВО - Бакалавриат/Астраханский государственный университет. - Москва:ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 275 с. - URL: <http://new.znanium.com/go.php?id=981560>. Инд. неогр. доступ

Учебники ЭБС

5. Системы мотивации персонала : учеб. пособие/А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко ; СтГАУ. - Ставрополь:АГРУС, 2018. - 2,39 МБ Инд. неогр. доступ Учебные пособия ЭБС

6. Системы мотивации персонала : учеб. пособие для бакалавров направления 38.03.02 Менеджмент/А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева, Д. С. Кенина, О. Н. Бабкина, А. П. Исаенко ; Ставропольский ГАУ. - Ставрополь:АГРУС, 2019. - 4,13 МБ

дополнительная

7. Горелов, Н. А. Управление человеческими ресурсами : учебник для бакалавров/Н. А. Горелов [и др.] ; под ред. И. А. Максимцева ; СПб. гос. ун-т экономики и финансов. - М.:Юрайт, 2013. - 525 с.

8. Румянцева, Е. Е. Новая экономическая энциклопедия/Е. Е. Румянцева. - Москва:ИНФРА-М, 2014. - 882 с.

б) Методические материалы, разработанные преподавателями кафедры по дисциплине, в соответствии с профилем ОП.

Бабкина, О. Н. Системы мотивации персонала : рабочая тетр. для практ. занятий студентов направления 38.03.02 – Менеджмент/О. Н. Бабкина ; СтГАУ. - Ставрополь:АГРУС, 2018. - 1,32 МБ

9. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. www.grebennikov.ru/motivation_wage.phtml

2. www.hr-liga.ru

3. www.top-personal.ru

4. www.amr.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Лекционные занятия

Основа освоения дисциплины – лекция, целью которой является целостное и логичное рассмотрение основного материала курса. Вместе с тем значимость лекции определяется тем, что она не только способствует выработке логического мышления, но и способствует развитию интереса к пониманию современной действительности.

Задача студентов в процессе умелой и целеустремленной работы на лекциях – внимательно слушать преподавателя, следить за его мыслью, предлагаемой системой логических посылок, доказательств и выводов, фиксировать (записывать) основные идеи, важнейшие характеристики понятий, теорий, наиболее существенные факты. Лекция задает направление, содержание и эффективность других форм учебного процесса, нацеливает студентов на самостоятельную работу и определяет основные ее направления (подготовку к практическим занятиям, выполнение творческих заданий, рефератов, решение контекстных задач).

Записывание лекции – творческий процесс. Запись лекции крайне важна. Это позволяет надолго сохранить основные положения лекции; способствует поддержанию внимания; способствует лучшему запоминанию материала. Важно уметь оформить конспект так, чтобы важные моменты были выделены графически, а главную информацию следует выделять в самостоятельные абзацы, фиксируя ее более крупными буквами или цветными маркерами. Конспект должен иметь поля для

заметок. Это могут быть библиографические ссылки и, наконец, собственные комментарии. Для быстрой записи теста можно придумать условные знаки, при этом таких знаков не должно быть более 10–15. Условные обозначения придумывают для часто встречающихся слов (существует, который, каждый, точка зрения, на основании и т.п.).

Перед каждой лекцией необходимо внимательно прочитать материал предыдущей лекции. В рабочей тетради графически выделить: тему лекции, основные теоретические положения. Подготовленный студент легко следит за мыслью преподавателя, что позволяет быстрее запоминать новые понятия, сущность которых выявляется в контексте лекции. Повторение материала облегчает в дальнейшем подготовку к зачету. Затем надо ознакомиться с материалом темы по учебнику, внести нужные уточнения и дополнения в лекционный материал. После усвоения каждой темы рекомендуется проверять свои знания, отвечая на контрольные вопросы по теме.

Практические занятия

Целью практических занятий является закрепление, расширение, углубление теоретических знаний, полученных на лекциях и в ходе самостоятельной работы, развитие познавательных способностей.

Являясь частью образовательного процесса, семинар преследует ряд основополагающих задач:

- работа с источниками, которая идет на уровнях индивидуальной самостоятельной работы и в ходе коллективного обсуждения;

- формирование умений и навыков индивидуальной и коллективной работы, позволяющих эффективно использовать основные методы исследования, грамотно выстраивать его основные технологические этапы (знакомство с темой и имеющейся по ней информацией, определение основной проблемы, первичный анализ, определение подходов и ключевых узлов механизма ее развития, публичное обсуждение, предварительные выводы);

- анализ поставленных проблем, умение обсуждать тему, высказывать свое мнение, отстаивать свою позицию, слушать и оценивать различные точки зрения, конструктивно полемизировать, учиться думать, говорить, слушать, понимать, находить точки соприкосновения разных позиций, их разумного сочетания;

- формирование установок на творчество;

- диалог, внутренний и внешний; поиск и разрешение проблемы в рамках имеющейся о ней информации;

- поиск рационального зерна в самых противоречивых позициях и подходах к проблеме;

- открытость новому и принципиальную возможность изменить свою позицию и вытекающие из нее решения, в случае получения новой информации и связанных с ней обстоятельств сознательный отход от подготовленного к семинару текста во время своего, построенного на тезисном изложении фактов и мыслей, когда конспект привлекается лишь в том случае, когда надо привести какие-то факты.

Для эффективной работы на практическом занятии студенту необходимо учесть и выполнить следующие требования по подготовке к нему:

1. Внимательно прочитать, как сформулирована тема, определить ее место в учебном плане курса, установить взаимосвязи с другими разделами.

2. Познакомиться с целью и задачами работы на практическом занятии, обратив внимание на то, какие знания, умения и навыки студент должен приобрести в результате активной познавательной деятельности.

3. Проработать основные вопросы и проблемы (задания), которые будут рассматриваться и обсуждаться в ходе практического занятия.

4. Подобрать литературу по теме занятия; найти соответствующий раздел в лекциях и в рекомендуемых пособиях.

5. Добросовестно проработать имеющуюся научную литературу (просмотреть и подобрать информацию, сделать выписки (конспектирование узловых проблем), обработать их в соответствии с задачами практического занятия.

6. Обдумать и предложить свои выводы и мысли на основании полученной информации (предварительное осмысление).

7. Продумать развернутые законченные ответы на предложенные вопросы, предлагаемые творческие задания и контекстные задачи, опираясь на материал лекций, расширяя и дополняя его данными из учебника, дополнительной литературы, составить план ответа, выписать терминологию.

Видами заданий на практических занятиях:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, первоисточника, дополнительной литературы), работа со словарями и справочниками, ознакомление с нормативными документами, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом (учебника, первоисточника, дополнительной литературы, аудио и видеозаписей, ответы на контрольные вопросы, аналитическая обработка текста, подготовка мультимедиа сопровождения к защите рефератов, и др.

- для формирования умений: решение контекстных задач, подготовка к деловым играм, выполнение творческих заданий, анализ профессиональных умений с использованием аудио- и видеотехники и др.

Работа с научной и учебной литературой

Важнейшим средством информации, распространения знаний является книга. Работа с книгой состоит в том, чтобы облегчить специалистам возможность добывать из книги необходимые знания, отобрать нужную информацию наиболее эффективно и при возможно меньших затратах времени.

Приступая к изучению дисциплины необходимо внимательно просмотреть список основной и дополнительной литературы, определить круг поиска нужной информации. Если книг на одну тему несколько, то необходимо, прежде всего, просмотреть их, ознакомиться с оглавлением, содержанием предисловием, аннотацией или введением, характером и стилем изложения материала. Выбор необходимой литературы и периодики осуществляется самостоятельно, так как даже опытный библиограф не в состоянии учесть индивидуальные интересы.

Обучающийся должен внимательно изучить электронные каталоги и картотеки. Лаконичные каталожные карточки несут богатую информацию: фамилия автора, название книги, его подзаголовок, научное учреждение, подготовившее издание, название издательства, год выхода книги, количество страниц. Обязательный справочный материал поможет вам в подборе необходимой литературы.

Изучение книги целесообразно начинать с предварительного знакомства с ней: просмотреть введение, оглавление, заключение, библиографию или список использованной литературы. Во введении или предисловии автор обычно формулирует задачи, которые ставятся в книге. Внимательно изучив оглавление, студент узнает общий план книги, содержание ее, а в научных трудах и основные мысли автора. К оглавлению полезно обращаться не только при предварительном знакомстве с книгой, но и в процессе повторного и выборочного чтения, завершения его.

После предварительного знакомства с книгой следует приступить к первому чтению, главная цель которого - понять содержание в целом. Это предварительное чтение - знакомство с книгой и выделение в ней всего того, что наиболее существенно и требует детальной проработки в другое время.

Следующим этапом является повторное чтение или чтение с проработкой материала - это критический разбор читаемого с целью глубокого проникновения в его сущность, конспектирования.

Рекомендации по подготовке к экзамену

Формой итогового контроля знаний студентов по дисциплине является экзамен.

Экзамен, на который явка обязательна, проводится согласно расписанию учебных занятий. Экзамен является формой отчетности, фиксирующей, что студент выполнил необходимый минимум работы по освоению определенного раздела образовательной программы.

Подготовка к экзамену и успешное освоение материала дисциплины начинается с первого дня изучения дисциплины и требует от студента систематической работы:

- 1) не пропускать аудиторские занятия (лекции, практические занятия);
- 2) активно участвовать в работе семинаров (выступать с сообщениями, проявляя себя выполнении всех видов заданий – устном опросе, творческих заданиях, в решении и обсуждении контекстных задач, в деловой игре, выполнять все требования преподавателя по изучению курса, приходить подготовленными к занятию).

Подготовка к экзамену предполагает самостоятельное повторение ранее изученного материала не только теоретического, но и практического.

Для допуска к экзамену студенту необходимо получить за семестр не менее 50 баллов.

Систематическая и своевременная работа по освоению знаний становится залогом получения экзамен «автоматом» при получении более 55 баллов. Таким образом, экзамен может быть выставлен без опроса – по результатам работы студента в течение семестра.

Студенты, не набравшие 55 баллов, готовятся к экзамену, на котором должны показать, что материал курса ими освоен.

При подготовке к зачету студенту необходимо:

- ознакомиться с предложенным списком вопросов;
- повторить теоретический материал дисциплины, используя материал лекций, практических занятий, учебников, учебных пособий;
- повторить основные понятия и термины по изучаемому курсу.

11. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства и информационных справочных систем (при необходимости).

11.1 Перечень лицензионного программного обеспечения

Компьютеры, программное обеспечение и локальные вычислительные сети;
Консультант Плюс, Гарант (справочно-правовая система).

11.2 Перечень свободно распространяемого программного обеспечения

11.3 Перечень программного обеспечения отечественного производства

При осуществлении образовательного процесса студентами и преподавателем используются следующие информационно справочные системы: СПС «Консультант плюс», СПС «Гарант».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	Учебная аудитория для проведения лекционных занятий (ауд. № 167, площадь – 96,0 м ²).	Оснащение: специализированная мебель на 77 посадочных мест, стол президиума – 1 шт., трибуна для преподавателя – 1 шт., персональный компьютер – 1 шт., мультимедийный проектор – 1 шт., экран настенный – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (ауд. № 169, площадь – 64 м ²).	Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета. Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)
3	Учебные аудитории для самостоятельной работы студентов:	
	1. Читальный зал научной библиотеки (площадь	Оснащение: специализированная мебель на 100 поса-

	177 м ²)	<p>дочных мест, персональные компьютеры – 56 шт., телевизор – 1 шт., принтер – 1 шт., цветной принтер – 1 шт., копировальный аппарат – 1 шт., сканер – 1 шт., Wi-Fi оборудование, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p> <p>Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)</p>
	2. Учебная аудитория № 169 (площадь – 64 м ²)	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p> <p>Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)</p>
4	Учебная аудитория для групповых и индивидуальных консультаций (ауд. № 169, площадь – 64 м ²).	<p>Оснащение: специализированная мебель на 32 посадочных места, меловая доска – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде тематических презентаций, информационные плакаты, ноутбуки – 5 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, информационные плакаты, подключение к сети «Интернет», выход в корпоративную сеть университета.</p> <p>Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)</p>
5	Учебная аудитория для текущего контроля и промежуточной аттестации (ауд. № 182, площадь – 32,1 м ²).	<p>Оснащение: специализированная мебель на 12 посадочных мест, персональные компьютеры – 14 шт., проектор Panasonic PT-LB55NTE – 1 шт., интерактивная доска SMART Board 69 – 1 шт., система акустическая Genius Multimedia HI-FI Speaker Systems – 1 шт., учебно-наглядные пособия в виде презентаций, стенд «Основы патентования» с образцами охраняемых документов, стенд специальной литературы, стенда основ схмотехники, подключение к сети «Интернет», доступ в электронную информационно-образовательную среду университета, выход в корпоративную сеть университета.</p> <p>Microsoft Windows, Office (Номер соглашения на пакет лицензий для рабочих станций: V5910852 от 15.11.2019) Kaspersky Total Security (№ заказа/лицензии: 1B08-171114-054004-843-671 от 14.11.2019) CorelDRAW Graphics Suite X3 (Номер продукта: LCCDGSX3MPCAB от 22.11.2019) Photoshop Extended CS3 (Certificate ID: CE0712390 от 7.12.2019)</p>

13. Особенности реализации дисциплины лиц с ограниченными возможностями здоровья

Обучающимся с ограниченными возможностями здоровья предоставляются специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература, специальные технические средства обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего обучающимся необходимую техническую помощь, а также услуги сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

а) для слабовидящих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- задания для выполнения, а также инструкция о порядке проведения промежуточной аттестации оформляются увеличенным шрифтом;

- задания для выполнения на промежуточной аттестации зачитываются ассистентом;

- письменные задания выполняются на бумаге, надиктовываются ассистенту;

- обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- студенту для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство;

в) для глухих и слабослышащих:

- на промежуточной аттестации присутствует ассистент, оказывающий студенту необходимую техническую помощь с учетом индивидуальных особенностей (он помогает занять рабочее место, передвигаться, прочитать и оформить задание, в том числе записывая под диктовку);

- промежуточная аттестация проводится в письменной форме;

- обеспечивается наличие звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования, при необходимости поступающим предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;

- по желанию студента промежуточная аттестация может проводиться в письменной форме;

д) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата (тяжелыми нарушениями двигательных функций верхних конечностей или отсутствием верхних конечностей):

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением или надиктовываются ассистенту;

- по желанию студента промежуточная аттестация проводится в устной форме.

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации персонала» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и учебного плана по профилю подготовки «Управление бизнесом».

Автор (ы) к.э.н, доцент Грудина О.Н.

Рецензенты к.э.н., доцент Луговской С.И.

к.э.н., доцент Тенищев А.В.

Рабочая программа дисциплины «Создание собственного дела» рассмотрена на заседании кафедры менеджмента и управленческих технологий протокол № 34 от «16» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и учебного плана по профилю подготовки «Управление бизнесом».

Зав. кафедрой
д.э.н. доцент

А.В. Назаренко

Рабочая программа дисциплины «Создание собственного дела» рассмотрена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета протокол № 9 от «19» мая 2022 г. и признана соответствующей требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» и учебного плана по профилю подготовки «Управление бизнесом».

Руководитель ОП

к.э.н., доцент Грудина О.Н.