

## Рабочая программа учебной дисциплины

### Основы мотивации и стимулирования персонала

(Наименование дисциплины)

### 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»

(Направление подготовки / Профиль)

### Бакалавр

(Квалификация)

Кафедра разработчик

Финансово-экономических дисциплин

Год набора

2026

Вид учебной деятельности	Трудоемкость (объем) дисциплины					
	Очная форма	Очно-заочная форма		Заочная форма		
		д	в	св/ву	з	сз
Зачетные единицы	3	3	3	3		3
Общее количество часов	108	108	108	108		108
Аудиторные часы контактной работы обучающегося с преподавателями:	36	16	16	10		8
– Лекционные (Л)	18	8	8	4		4
– Практические (ПЗ)	18	8	8	6		4
– Лабораторные (ЛЗ)						
– Семинарские (СЗ)						
Самостоятельная работа обучающихся (СРО)	36	56	38	89		91
К (Р-Г) Р (П) (+;-)						
Тестирование (+;-)						
ДКР (+;-)						
Зачет (+;-)						
Зачет с оценкой (+;- (Кол-во часов))						
Экзамен (+;- (Кол-во часов))	+(36)	+(36)	+(54)	+(9)		+(9)

Волгоград 2026

## Содержание

Раздел 1. Организационно-методический раздел .....	3
Раздел 2. Тематический план.....	6
Раздел 3. Содержание дисциплины.....	11
Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся.....	15
Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся.....	17
Раздел 6. Оценочные средства промежуточной аттестации (с ключами) .....	24
Раздел 7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины .....	26
Раздел 8. Материально-техническая база и информационные технологии.....	27
Раздел 9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	27

## Раздел 1. Организационно-методический раздел

### 1.1. Цели освоения дисциплины

Дисциплина «Основы мотивации и стимулирования персонала» входит в «Часть, формируемая участниками образовательных отношений» подготовки обучающихся по направлению 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности».

Целью дисциплины является формирование **компетенций** (в соответствии с ФГОС ВО и требованиями к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП ВО)):

**ОПК-1** Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**Дескрипторы общепрофессиональных компетенций:**

**ОПК-1.1** Способен ориентироваться в экономических процессах предприятия, анализирует явления, происходящие на предприятии, использовать экономический инструментарий для оценки эффективности использования ресурсов и обосновывать решения в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;

**ОПК-1.2** Способен использовать теоретические знания о законах и механизмах рыночной экономики на уровне макро- и микро-субъектов, а также навыкам расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.

В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы индикаторы компетенций:

Обобщенная трудовая функция/ трудовая функция	Код и наименование дескриптора компетенций	Код и наименование индикатора достижения компетенций (из ПС)
<p><b>ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»</b>  <b>В. Деятельность по обеспечению персоналом</b>  <b>В/01.6 Сбор информации потребностях организации персонале</b>  <b>В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</b></p>	<p><b>ОПК-1.1</b>  Способен ориентироваться в экономических процессах предприятия, анализирует явления, происходящие на предприятии, использовать экономический инструментарий для оценки эффективности использования ресурсов и обосновывать решения в части работы с персоналом при решении профессиональных задач;</p>	<p><i>Знание:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-1 ОПК-1.1 Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала (В/01.6)  ИД-2 ОПК-1.2 Основы экономики, организации труда и управления персоналом (В/01.6)  <i>Умения:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-3 ОПК-1.1 Собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда (В/02.6)  ИД-4 ОПК-1.2 Консультировать сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом (В/02.6)  <i>Навыки и (или) опыт деятельности:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-5 ОПК-1.1 Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) (В/01.6)  ИД-6 ОПК-1.1 Информирование и</p>

		консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом (В/01.6)
<p><b>ПС 07.003 «Специалист по управлению персоналом»</b>  <b>В. Деятельность по обеспечению персоналом</b>  <b>В/01.6 Сбор информации потребностях организации персонале</b>  <b>В/02.6 Поиск, привлечение, подбор и отбор персонала</b></p>	<p><b>ОПК-1.2</b>  Способен использовать теоретические знания о законах и механизмах рыночной экономики на уровне макро- и микро-субъектов, а также навыкам расчета экономических показателей, характеризующих деятельность хозяйствующего субъекта в части работы с персоналом при решении профессиональных задач.</p>	<p><i>Знание:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-1 ОПК-1.1 Локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок подбора персонала (В/01.6)  ИД-2 ОПК-1.2 Основы экономики, организации труда и управления персоналом (В/01.6)  <i>Умения:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-3 ОПК-1.1 Собирать, анализировать и структурировать информацию о кандидатах и предложениях на рынке труда (В/02.6)  ИД-4 ОПК-1.2 Консультировать сотрудников и руководителей организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом (В/02.6)  <i>Навыки и (или) опыт деятельности:</i>  <b>ПС 07.003 Специалист по управлению персоналом</b>  ИД-5 ОПК-1.1 Анализ рынка труда и персонала организации по профилю вакантной должности (профессии, специальности) (В/01.6)  ИД-6 ОПК-1.1 Информирование и консультирование руководителей подразделений и организации по вопросам рынка труда и обеспечения персоналом (В/01.6)</p>

**1.2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО  
направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»**

№	Предшествующие дисциплины (дисциплины, изучаемые параллельно)	Последующие дисциплины
1	2	3
1.	Экономика малого и среднего бизнеса	Финансовый менеджмент в организации малого и среднего бизнеса
2.	Финансовый анализ	Бизнес-планирование
3.		Экономический анализ
4.		Экономика предприятия (организации)
		Бюджетирование

*Последовательность формирования компетенций в указанных дисциплинах может быть изменена в зависимости от формы и срока обучения, а также преподавания с использованием дистанционных технологий обучения.*

### **1.3. Нормативная документация**

Рабочая программа учебной дисциплины составлена на основе:

- Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки **38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»;**
- Учебного плана направления подготовки **38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»** 2026 года набора;
- Образца рабочей программы учебной дисциплины (приказ № 27-О от 01.02.2021 г.).

**Раздел 2. Тематический план**

**Очная форма обучения (полный срок)**

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	10	2	2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	14	4	4	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	14	4	4	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	10	2	2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	14	4	4	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	10	2	2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1	
<b>Вид промежуточной аттестации(Зачет )</b>		<b>36</b>					
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>18</b>	<b>18</b>	<b>36</b>		

**Очно-заочная форма обучения (полный срок)**

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия				
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)			
1	2	3	4	5	6	7	
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	11	2		9	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1	

						ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	11		2	9	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	13	2	2	9	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	13	2	2	9	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	11	2		9	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	13		2	11	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
<b>Вид промежуточной аттестации(Зачет)</b>		<b>36</b>				
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>56</b>	

**Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

№	Тема дисциплины	Трудоемкость			СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия			
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	8	2		6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	10		2	8	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с	10	2	2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1

	развитием теории управления персоналом					ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	10	2	2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	8	2		6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	8		2	6	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
<b>Вид промежуточной аттестации(Зачет)</b>		<b>54</b>				
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>38</b>	

#### Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема дисциплины	Трудоемкость				Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия		СРО	
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	16	2		14	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	19	2	2	15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	17		2	15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	17		2	15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	15			15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1

						ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	15			15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
<b>Вид промежуточной аттестации(Экзамен)</b>		<b>9</b>				
<b>Итого</b>		<b>108</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>89</b>	

**Заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

№	Тема дисциплины	Трудоемкость			СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Всего	Аудиторные занятия			
			Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)		
1	2	3	4	5	6	7
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	17	2		15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	19	2	2	15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	16		2	14	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	17			17	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	15			15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	15			15	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
<b>Вид промежуточной аттестации(Экзамен)</b>		<b>9</b>				

<b>Итого</b>	<b>108</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>91</b>	
--------------	------------	----------	----------	-----------	--

## **Раздел 3. Содержание дисциплины**

### **3.1. Содержание дисциплины**

#### **Тема 1. Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

Теоретические основы трудовой мотивации. Сущность понятия мотивация. Мотивация и мотивирование. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации. Сущность мотивации персонала. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

#### **Тема 2. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности**

Основные понятия: стимул, пороговое значение стимула, содержание стимула. Величина стимула. Временные параметры стимула классификации стимулов. Классификация стимулов. Основные направления стимулирования трудовой деятельности персонала.

#### **Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом**

Этапы развития современных теорий труда. Методы “усовершенствования” тейлоризма. Теория качества трудовой жизни Хакмана-Олдхэма, новые формы организации коллективного труда. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда. Модель Макклеланда-Аткинсона, концепция организационного роста Литвина-Стрингера. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.

#### **Тема 4. Российский вклад в развитие теории мотивации**

Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.

#### **Тема 5. Содержательные и процессуальные теории мотивации**

Теории мотивации: классификация. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации. Сущность содержательных теорий мотивации. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Теория мотивации Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора. Теория потребностей Мак Клелланда. Теория К. Альдерфера. Теория ожиданий. концепция Врума. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Теория атрибуции. Оперантная теория Б. Скиннера. Теория цели Э. Локка.

#### **Тема 6. Формирование и функционирование мотивов к труду**

Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Основы построения системы стимулирования персонала. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем.

### 3.2. Содержание практического блока дисциплины

#### Очная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 2-3	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 4-5	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом
ПЗ 6	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти
ПЗ 7-8	Содержательные и процессуальные теории мотивации
ПЗ 9	Формирование и функционирование мотивов к труду

#### Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом
ПЗ 3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти
ПЗ 4	Содержательные и процессуальные теории мотивации

#### Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом
ПЗ 3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти
ПЗ 4	Содержательные и процессуальные теории мотивации

#### Заочная форма обучения (полный срок)

№	Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия
1	2
ПЗ 1	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом
ПЗ 3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти

**Заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

<b>№</b>	<b>Тема практического (семинарского, лабораторного) занятия</b>
<i>1</i>	<i>2</i>
ПЗ 1	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности
ПЗ 2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом

**3.3. Образовательные технологии**  
**Очная форма обучения (полный срок)**

<b>№</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Форма / Методы интерактивного обучения</b>	<b>% учебного времени</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	ПЗ	Кейс-метод	100
3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	ПЗ	Кейс-метод	100
	Формирование и функционирование мотивов к труду	ПЗ	Кейс-метод	100
5	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности			
<b>Итого %</b>				<b>33%</b>

**Очно-заочная форма обучения (полный срок)**

<b>№</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Форма / Методы интерактивного обучения</b>	<b>% учебного времени</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	ПЗ	Кейс-метод	100
3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	ПЗ	Кейс-метод	100
<b>Итого %</b>				<b>40,6%</b>

**Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

<b>№</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Форма / Методы интерактивного обучения</b>	<b>% учебного времени</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	ПЗ	Кейс-метод	100
3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	ПЗ	Кейс-метод	100
4	Содержательные и процессуальные теории мотивации	ПЗ	Кейс-метод	100
<b>Итого %</b>				<b>40,6%</b>

**Заочная форма обучения (полный срок)**

<b>№</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Форма / Методы интерактивного обучения</b>	<b>% учебного времени</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	ПЗ	Кейс-метод	100
3	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	ПЗ	Кейс-метод	100
<b>Итого %</b>				<b>45%</b>

**Заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

<b>№</b>	<b>Тема занятия</b>	<b>Вид учебного занятия</b>	<b>Форма / Методы интерактивного обучения</b>	<b>% учебного времени</b>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>	<i>5</i>
1	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	ПЗ	Кейс-метод	100
2	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование	ПЗ	Кейс-метод	100

	трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом			
<b>Итого %</b>				<b>38,5%</b>

#### Раздел 4. Организация самостоятельной работы обучающихся

##### 4.1. Организация самостоятельной работы обучающихся

№	Тема дисциплины	№ вопросов	№ рекомендуемой литературы
1	2	3	4
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	1-7	1,2,3,4,5,6,8
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	8-15	1,2,3,7,8
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	16-23	1,2,3,4,5,6,7,8
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	24-32	1,2,3,4,5,6,7,8
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	33- 42	1,2,3,4,5,6,7,8
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	43-44	1,2,5,7,8

#### Перечень вопросов, выносимых на самостоятельную работу обучающихся

1. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.
2. Явление мотивации слов.
3. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.
4. Каждому - по сложности и напряжённости его труда.
5. Управление чужим поведением: технология личного психологического влияния.
6. Японское чудо.
7. Мотивация в стиле ЭКШН.
8. Оплата труда: соответствует ли она его результатам.
9. Потребности и психология социальной деятельности человека.
10. Самоактуализированные люди: исследование психологического здоровья.
11. Мотивация и личность.
12. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.
13. Мотивационное значение заработной платы.
14. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений.
15. Генезис мотивации.
16. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.
17. Заработная плата в современных условиях.
18. Система менеджмента качества как мотиватор успешного результата в бизнесе.
19. Проблемы мотивации работников в России.

## Раздел 5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся

Фонд оценочных средств по дисциплине представляет собой совокупность контролирующих материалов предназначенных для измерения уровня достижения обучающимися установленных результатов образовательной программы. ФОС по дисциплине используется при проведении оперативного контроля и промежуточной аттестации обучающихся. Требования к структуре и содержанию ФОС дисциплины регламентируются Положением о фонде оценочных материалов по программам высшего образования – программам бакалавриата, магистратуры.

### 5.1. Паспорт фонда оценочных средств

#### Очная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1

#### Очно-заочная форма обучения (полный срок)

№	Оценочные средства
---	--------------------

	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
1	2	3	4	5	6
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1

**Очно-заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2

					ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду	УО	УО, Т	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1

#### Заочная форма обучения (полный срок)

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УО		ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом		КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	УО	УО, ЗЗ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные			ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1

	теории мотивации				ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду			ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1

**Заочная форма обучения (ускоренное обучение, полное ускоренное обучение)**

№	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Оценочные средства			Код индикатора и дескриптора достижения компетенций
		Л	ПЗ (ЛЗ, СЗ)	СРО	
1	2	3	4	5	6
1	Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности	УО		ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
2	Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности	УО	КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
3	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом		КМ	ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
4	Российский вклад в развитие теории мотивации, лидерства и власти	УО		ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
5	Содержательные и процессуальные теории мотивации			ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1
6	Формирование и функционирование мотивов к труду			ПРВ	ИД-1 ОПК-1.1 ИД-2 ОПК-1.2 ИД-3 ОПК-1.1 ИД-5 ОПК-1.2 ИД-4 ОПК-1.1 ИД-6 ОПК-1.1

**Условные обозначения оценочных средств (Столбцы 3, 4, 5):**

**ЗЗ** – защита выполненных заданий (творческих, расчетных и т.д.), представление презентаций;

**Т** – тестирование по безмашинной технологии;

**УО** – устный (фронтальный, индивидуальный, комбинированный) опрос;

**КМ** – кейс-метод;

**ПРВ** – проверка рефератов, конспектов, переводов, решений заданий, выполненных заданий в электронном виде и т.д.;

## **5.2. Перечень практических (семинарских) заданий**

### **Тема 1. Сущность и основные понятия мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

Вопросы для обсуждения 1. Теоретические основы трудовой мотивации. Сущность понятия мотивация. Мотивация и мотивирование. 2. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации. Сущность мотивации персонала. 3. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: показатели, критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.

### **Тема 2. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности**

Вопросы для обсуждения 1. Основные понятия: стимул, пороговое значение стимула, содержание стимула. 2. Величина стимула. 3. Временные параметры стимула классификации стимулов. 4. Классификация стимулов. 5. Основные направления стимулирования трудовой деятельности персонала.

### **Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом**

Вопросы для обсуждения 1. Этапы развития современных теорий труда. 2. Методы “усовершенствования” тейлоризма. Теория качества трудовой жизни Хакмана-Олдхэма, новые формы организации коллективного труда. 3. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. 4. Формирование преданности организации и сознательной дисциплины труда. Модель Макклеланда-Аткинсона, концепция организационного роста Литвина-Стрингера. 5. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.

### **Тема 4. Российский вклад в развитие теории мотивации**

Вопросы для обсуждения 1. Оплата труда в России. 2. Зарубежный опыт оплаты труда. 3. Формы и системы организации заработной платы. 4. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». 5. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.

### **Тема 5. Содержательные и процессуальные теории мотивации**

Вопросы для обсуждения 1. Теории мотивации: классификация. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации. 2. Сущность содержательных теорий мотивации. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Теория мотивации Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора. Теория потребностей Мак Клелланда. Теория К. Альдерфера. 3. Теория ожиданий: концепция Врума. Теория справедливости. Модель Портера-Лоулера. Теория атрибуции. 4. Оперантная теория Б. Скиннера. 5. Теория цели Э. Локка.

### **Тема 6. Формирование и функционирование мотивов к труду**

Вопросы для обсуждения 1. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Основы построения системы стимулирования персонала. 2. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения. 3. Направления, методы и

порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем.

### **5.3. Тематика письменных работ обучающихся**

#### **Тематика рефератов, докладов, эссе:**

1. Генезис мотивации.
2. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.
3. Заработная плата в современных условиях.
4. Система менеджмента качества как мотиватор успешного результата в бизнесе.
5. Проблемы мотивации работников в России.
6. Основные функции профсоюзов в России.
7. Недостатки «карманных» профсоюзов для работников и для работодателей.
8. Соотношение социальной и кадровой политики российских компаний.
9. Основные функции социального пакета в России.
10. «Стратегия выживания» в экономической и кадровой политике компаний.

### **5.4. Перечень вопросов промежуточной аттестации по дисциплине**

#### **Вопросы к экзамену:**

1. Основные категории, разновидности и формы труда.
2. Понятие трудовых процессов и их классификация.
3. Методы изучения трудовых процессов и затрат рабочего времени.
4. Классификация и структура затрат рабочего времени.
5. Сущность задачи и значение научной организации труда.
6. Методологические основы организации труда.
7. Социально-экономические аспекты организации труда.
8. Правовое обеспечение труда (ТЗ и др.).
9. Понятие рабочего места в концепции организации труда.
10. Нормирование труда. Понятие меры и нормы труда.
11. Мотивация - социально-психологическая основа управления людьми в организации.
12. Формы и средства мотивации трудовой деятельности.
13. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала.
14. Продуктивность трудовой деятельности и удовлетворение потребностей личности.
15. Основы построения системы стимулирования персонала.
16. Организационные и социальные формы мотивации.
17. Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения.
18. Этапы процесса стимулирования.
19. Условия эффективности системы стимулирования.
20. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
21. Формы и системы организации заработной платы.
22. Оплата труда в России.
23. Зарубежный опыт оплаты труда.
24. Возникновение потребностей.
25. Иерархия потребностей.
26. Роль потребностей в организации индивидуального поведения и деятельности человека.
27. Процесс планирования реализации потребностей.
28. Роль потребностей в организации социального поведения и деятельности человека.
29. Методы исследования потребностей и мотивов.
30. Психоаналитическая теория Зигмунда Фрейда.
31. Теория «драйвов» американского психолога Карла Хала.

32. Гедоническая теория К-Г. Юнга.
33. Теория условных рефлексов И.П. Павлова.
34. Сущность содержательных теорий мотивации.
35. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
36. Теория мотивации Маслоу.
37. Теория Д. Мак-Грегора.
38. Теория потребностей Мак Клелланда.
39. Теория К. Альдерфера.
40. Теория ожиданий. Концепция Врума.
41. Теория справедливости.
42. Модель Портера-Лоулера.
43. Теория каузальной атрибуции.
44. Оперантная теория Б. Скиннера.
45. Теория цели Э. Локка.

### **Раздел 6.Оценочные средства промежуточной аттестации (с ключами)**

1. *Прочитайте текст и запишите правильный ответ. Ответ следует записать заглавными латинскими буквами. Какой метод управленческого анализа помогает оценить внутренние и внешние факторы, влияющие на организацию?*

**Правильный ответ: SWOT (или SWOT–анализ)** *(ответ студента может быть представлен в интерпретации, эквивалентной приведенному правильному ответу)*

2. *Укажите правильную последовательность. Расположите этапы принятия решения в правильном порядке:*

- 1) организация работ по реализации решения – обратная связь
- 2) возникновение проблем, по которым надо принять решение
- 3) выбор критериев, по которым будет принято решение

**Правильный ответ: 2-3-1**

3. *Укажите правильное соответствие групп управленческих решений и их видов:*

1. Группа решений, выделенная по сфере воздействия
2. Группа решений, выделенная по способу их фиксации
3. Группа решений, выделенная по характеру прогнозируемых последствий

Варианты ответов:

- а) документированные и не документированные
- б) глобальны и локальные
- в) корректируемые и некорректируемые

**Правильный ответ: 1)-б; 2)-а; 3)-в**

4. *Прочитайте текст и запишите правильный ответ. Ответ следует записать с маленькой буквы.*

Графическое представление последовательности решений и исходов с указанием для любых их комбинаций соответствующих выигрышей и вероятностей называется ....

**Правильный ответ: деревом решений (или дерево решений)** *(ответ студента может быть представлен в интерпретации, эквивалентной приведенному правильному ответу)*

5. *Определите правильную последовательность этапов технологического процесса принятия управленческого решения*

- А) Диагностика проблемы.
- Б) Реализация.

В) Разработка вариантов.

Г) Оценка вариантов.

**Правильный ответ:** А, В, Г, Б

6. *Прочитайте текст и запишите правильный ответ. Ответ следует записать с маленькой буквы.* Определите условие, при котором принятие решения характерно следующей ситуации: у лица, принимающего решение, отсутствуют какие-то релевантные данные по данной проблеме, что затрудняет процесс выбора эффективной альтернативы

**Правильный ответ:** неопределенности

7. *Установите правильное соответствие между понятием и определением:*

А) Процесс принятия решения (decision making)	1) Форма целенаправленного управляющего воздействия, ориентированного на поддержание равновесия в управляемом объекте и на его развитие посредством введения в него регуляторов, норм, правил, целей, связей и др.
Б) Регулирование (regulation, от лат. regulo – устраиваю)	2) Решение по тактическим вопросам, которое принимается менеджером.
В) Решение единоличное	3) Процесс выбора наиболее эффективного варианта из множества альтернатив, процесс идентификации проблем и возможностей и последующий выбор вариантов их устранения или использования.

**Правильный ответ:** А – 3, Б – 1, В – 2.

8. *Определите правильную последовательность действий* руководителя компании по оценке эффективности организационно-управленческих инноваций:

А) Выбор организационно-управленческой инновации, которая позволит адекватно обеспечить управленческий эффект с минимальными затратами ресурсов всех видов;

Б) Определение реальных полезных результатов;

В) Определение степени соответствия получаемого организационно-управленческого эффекта желаемым значениям;

Г) Обозначение ограничения;

**Правильный ответ:** Б, Г, В, А

9. *Определите правильную последовательность этапов* принятия управленческого решения в условиях риска

А) Использование методов управления рисками при реализации управленческого решения.

Б) Сравнение и выбор методов управления рисками.

В) Контроль результатов.

Г) Анализ проблемы, выявление и оценка риска

Д) Принятие управленческого решения

**Правильный ответ:** Г, Б, Д, А, В

10. *Прочитайте текст и запишите правильный ответ. Ответ следует записать с маленькой буквы.* Определите условие, при котором принятие решения характерно следующей ситуации: лицо, которое принимает решение, имеет всю необходимую информацию о текущем состоянии и факторах внешней среды (или же информацию о будущем состоянии факторов и условий)

**Правильный ответ:** определенности

## Раздел 7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### 7.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

3. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469012>

### 7.2 Дополнительная литература

1. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/83191.html> (дата обращения: 10.09.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Кошелев, А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-394-04007-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99371.html> — Режим доступа: для авторизир. Пользователей

### 7.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

1. <http://www.consultant.ru/>— Консультант Плюс
2. <http://www.garant.ru/>— Гарант
3. Программное обеспечение для организации конференции

## **Раздел 8. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

**8.1. Учебные аудитории для проведения лекционных и практических занятий** (для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся всех направлений подготовки).

Учебная аудитория оборудована:

- Стол для преподавателя
- Стул для преподавателя
- Столы для обучающихся
- Стулья для обучающихся
- Компьютер для преподавателя с выходом в интернет
- ЖК панель
- Компьютеры для обучающихся

**8.2. Помещение для самостоятельной работы обучающихся** (помещение общего пользования с подключением к системам телекоммуникации и с обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (доступ в сеть Интернет, Wi-Fi, глобальные поисковые системы, электронная почта и т.д.)

Специализированная мебель и технические средства обучения:

- Стол для преподавателя
- Стул для преподавателя
- Столы для обучающихся
- Стулья для обучающихся
- Компьютеры для преподавателя с выходом в интернет
- Компьютеры для обучающихся выходом в интернет
- ПО: MS Office, Яндекс браузер
- Цифровой образовательный ресурс IPR SMART
- доступ в ЭИОС.

## **Раздел 9. Методические указания для обучающихся по освоению факультативной дисциплины**

Для успешного усвоения лекционного материала обучающийся должен просмотреть учебную литературу по теме лекции с тем, чтобы иметь хотя бы представление о проблемах, которые будут разбираться в лекции. Он должен также мысленно припомнить то, что уже знает, когда-то читал, изучал по другим предметам применительно к данной теме. Главное в проделанной работе к лекции – формирование субъективного настроения на характер информации, которую он получит в лекции по соответствующей теме. Иногда для этого бывает достаточно ознакомиться с типовой рабочей программой или учебным руководством.

Проблемная лекция не только раскрывает пункты, проблемы, темы, которые находятся в программе, но и заставляет обучающего мыслить экономически грамотно, искать новые пути и средства решения наиболее сложных проблем. Она обладает большой информационной емкостью, и за короткое время преподаватель успевает изложить так много проблем, мыслей, идей, что надо не потеряться в этой информации. Обучающийся должен помнить, что никакой учебник, никакая монография или статья не могут заменить учебную лекцию. В свою очередь, работа на лекции – это сложный вид познавательной, интеллектуальной работы, требующей напряжения, внимания, воли, затрат нервной и физической энергии. Весь проблемный материал, сообщаемый преподавателем, должен не просто прослушиваться. Он должен быть активно воспринят, т.е. услышан, осмыслен, понят, зафиксирован на бумаге и закреплен в памяти. Приступая к слушанию нового материала, полезно мысленно установить его связь с ранее изученным, уяснить, на что опирается изложенная тема. Следя за техникой чтения лекции (акцент на существенном повышении

тона, изменения ритма, пауза и т.п.), обучающийся должен вслед за преподавателем уметь выделять основные категории, законы и их содержание, проблемы и их возможные решения, доказательства и выводы. Осуществляя такую работу, обучающийся значительно облегчает себе глубокое понимание материала, его конспектирование и дальнейшее изучение.

Запись лекции является важнейшим элементом работы обучающегося на лекции. Конспект позволяет ему обработать, систематизировать и лучше сохранить полученную информацию с тем, чтобы в будущем он смог восстановить в памяти основные содержательные моменты лекции.

Типичная ошибка обучающихся – дословное конспектирование. Как правило, при записи слово в слово не остается времени на обдумывание, анализ и синтез информации. Искусство конспектирования сводится к навыкам свертывания информации, т.е. записи ее своими словами, частично словосочетаниями лектора, определенными и просто необходимыми сокращениями и иными приемами, но так, чтобы суметь вновь развернуть информацию без существенной потери. Отбирая нужную информацию, главные мысли, проблемы, решения и выводы, обучающейся сокращает текст и строит свой, в котором он сможет разобраться.

При ведении конспекта лекций есть материал, который записывается дословно, например, формулировки нормативных актов, определения основных криминологических категорий и законов. При этом обучающийся должен для себя в конспекте выделить главную мысль, идею в определении того или иного понятия, его сущность, не стараясь сразу понять его в деталях. Это позволит изначально усвоить экономические понятия, опираясь на главную идею, уяснить сущность.

В конспекте лекций обязательно записываются: название темы лекции, основные вопросы плана, рекомендуемая литература. Текст лекции должен быть разделен в соответствии с планом.

С окончанием лекции работа над конспектом не может считаться завершенной. Нужно еще восстановить отдельные места, проверить, все ли понятно, уточнить что-то на консультации, предпринять иные меры с тем, чтобы конспект мог быть использован в процессе подготовки к семинарам, экзамену, для дальнейшего изучения темы, на практике. Конспект лекций – незаменимый учебный документ, необходимый для самостоятельной работы.

Тематическим планом изучения дисциплины предусмотрены практические занятия. Подготовка к практическому занятию предполагает два этапа работы обучающихся.

Первый этап – усвоение теоретического материала. На первом этапе обучающийся должен отработать и усвоить учебно-программный вузовский материал, используя методические рекомендации по подготовке к семинару.

Второй этап предполагает выполнение практического задания. Конкретно такое задание дается обучающемуся преподавателем в конце занятия, предшествующего практическому. Это может быть подготовка конспекта, план работы по той или иной ситуации, план беседы и т.п.

Задания должны быть выполнены письменно. Кроме того, по теоретическим вопросам обучающийся должен подготовить рабочие планы своих ответов на них.

Домашнее задание обучающийся готовит самостоятельно, уделяя на подготовку не менее трех часов. При выполнении домашнего задания он может пользоваться техническими средствами, учебной литературой, конспектами лекций и др. Рекомендуется чаще обращаться за консультациями и оказанием необходимой помощи к преподавателям кафедры.

### **Условия освоения образовательного процесса по дисциплине обучающимися с ограниченными возможностями здоровья**

Обучение обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется посредством применения специальных технических средств в зависимости от вида нозологии.

При проведении учебных занятий по дисциплине используются мультимедийные комплексы, электронные учебники и учебные пособия, адаптированные к ограничениям здоровья обучающихся.

Лекционные аудитории оборудованы мультимедийными кафедрами, подключенными к звуковым колонкам, позволяющими усилить звук для категории слабослышащих обучающихся, а

также проекционными экранами, которые увеличивают изображение в несколько раз и позволяют воспринимать учебную информацию обучающимся с нарушениями зрения.

При обучении лиц с нарушениями слуха используется усилитель слуха для слабослышащих людей Cyber Ear модель НАР-40, помогающий обучаемым лучше воспринимать учебную информацию.

Обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья, обеспечены печатными и электронными образовательными ресурсами (программы, учебники, учебные пособия, материалы для самостоятельной работы и т.д.) в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

**для лиц с нарушениями зрения:**

- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла;

**для лиц с нарушениями слуха:**

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;

**для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:**

- в печатной форме;
- в форме электронного документа;
- в форме аудиофайла.

Учебно-методическое издание

Рабочая программа учебной дисциплины

---

**Основы мотивации и стимулирования персонала**

*(Наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)*

**Чумакова Екатерина Александровна**

*(Фамилия, Имя, Отчество составителя)*

---