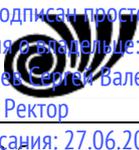


|  |   |   |        |
|--|---|---|--------|
| Документ подписан простой электронной подписью<br>Информация о владельце:<br>ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич<br>Должность: Ректор<br>Дата подписания: 27.06.2025 11:43:34<br>Уникальный программный ключ:<br>04c19ed88fb98f3b6cb77a486b9a8788b8322323 |  МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ<br>Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ») | Рабочая программа дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ» | стр. 1 |
|--|---|---|--------|

**Рабочая программа дисциплины (модуля)\***  
**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

Направление подготовки (специальность)

38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)

HR-менеджмент и управление командами

Присваиваемая квалификация (степень)

Бакалавр

Форма обучения

очно-заочная

Год(ы) набора 2025

\*Рабочая программа дисциплины (модуля) адаптирована для инклюзивного обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Челябинск 2025 г.





## Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре ОПОП
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)
4. Объем дисциплины (модуля)
5. Структура и содержание дисциплины (модуля)
6. Фонд оценочных средств
  - 6.1. Перечень видов оценочных средств
  - 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации
  - 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации
  - 6.4. Критерии оценивания
7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
  - 7.1. Рекомендуемая литература
  - 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
  - 7.3. Перечень информационных технологий
8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)
10. Специальные условия освоения дисциплины обучающимися с инвалидностью и ограниченными возможностями здоровья



### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.12

#### 2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Для подготовки к дисциплине обучающийся должен обладать знаниями в следующих сферах:

Экономическая теория

Трудовое право

Теория организации

Управление персоналом

Экономика предприятия

Кадровое делопроизводство

Деловые коммуникации

Технологии переговорного процесса

Командообразование

Экономическая теория

Трудовое право

Управление персоналом

Теория организации

Кадровое делопроизводство

Деловые коммуникации

Экономика предприятия

Технологии переговорного процесса

Командообразование

#### 2.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:

Административное право

Организационное поведение

Кадровая политика

Лидерство и управление командами

Моделирование организационных систем

Оценка эффективности персонала

Организация, нормирование и оплата труда

HR-аналитика

Разработка управленческих решений

Преддипломная и технологическая практики

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Административное право

Организационное поведение

Кадровая политика

Моделирование организационных систем

Оценка эффективности персонала



Организация, нормирование и оплата труда

HR-аналитика

Разработка управленческих решений

Производственная практика (преддипломная практика)

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая) практика 2)

Лидерство и управление командами

### 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

**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;**

**Знать:**

Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению;  
Виды и формы нематериального стимулирования труда;

**Уметь:**

Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании сферы торговли и услуг

**Владеть:**

Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

**ОПК-3: Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия;**

**Знать:**

Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой;  
Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг;

**Уметь:**

диагностировать особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг;  
Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

**Владеть:**

Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

#### В результате освоения дисциплины обучающийся должен

|            |   |
|------------|---|
| <b>3.1</b> | <b>Знать:</b>   |
| 3.1.1      | Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению;   |
| 3.1.2      | Виды и формы нематериального стимулирования труда;  |
| 3.1.3      | Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой;  |
| 3.1.4      | Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе   |
| 3.1.5      | в сфере торговли и услуг;   |
| <b>3.2</b> | <b>Уметь:</b>   |
| 3.2.1      | Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого  |
| 3.2.2      | персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании сферы торговли и услуг |



Рабочая программа дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" по направлению подготовки (специальности) 38.03.03 "Управление персоналом" направленности (профилю) HR-менеджмент и управление командами ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

стр. 5

3.2.3 диагностировать особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг;

3.2.4 Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

### 3.3 Владеть:

3.3.1 Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии

## 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Общая трудоемкость      |        | 4 ЗЕТ                                    |
|-------------------------|--------|--|
| Часов по учебному плану | : 144  | Виды контроля в семестрах:<br>экзамены 5 |
| в том числе             | :      |  |
| аудиторные занятия      | : 10   |  |
| самостоятельная работа  | : 94,1 |  |
| часов на контроль       | : 36   |  |
| контактная работа:      | 13,9   |  |
| ИКР:                    | 3,9    |  |

## 5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/   | Семестр / Курс | Часов | Литература             |
|-------------|---|----------------|-------|------------------------|
|             | <b>Раздел 1. Классические теории трудовой мотивации</b>   |                |       |                        |
| 1.1         | Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Отечественные концепции мотивации труда. /Лек/  | 5              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
| 1.2         | Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Отечественные концепции мотивации труда. /Пр/   | 5              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
| 1.3         | Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Отечественные концепции мотивации труда. /Ср/   | 5              | 15    | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
|             | <b>Раздел 2. Виды и формы стимулирования труда</b>  |                |       |                        |
| 2.1         | Понятие стимул и стимулирование. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов. Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные). Классификация стимулирования, предложенная разными авторами. /Лек/ | 5              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
| 2.2         | Понятие стимул и стимулирование. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов. Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные). Классификация стимулирования, предложенная разными авторами. /Пр/  | 5              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
| 2.3         | Понятие стимул и стимулирование. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов. Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные). Классификация стимулирования, предложенная разными авторами. /Ср/  | 5              | 15    | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |
|             | <b>Раздел 3. Виды и формы нематериального стимулирования работников</b>   |                |       |                        |
| 3.1         | Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности. /Лек/                       | 5              | 1     | Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 |



|     |   |   |    |                           |
|-----|---|---|----|---------------------------|
| 3.2 | Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности. /Пр/  | 5 | 1  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
| 3.3 | Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности. /Ср/  | 5 | 15 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
|     | <b>Раздел 4. Экономическое содержание заработной платы.<br/>Функции и принципы организации заработной платы</b>   |   |    |                           |
| 4.1 | Понятие вознаграждение за труд и заработная плата. Изменение форм вознаграждения с развитием человеческого общества. Валовой доход как реальная форма вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства. Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Значимость изобретения заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса. Экономические основы заработной платы. Отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства товарный характер рабочей силы. Полезность и цена товара рабочая сила. Экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы. Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Два принципиальных отличия распределения по труду и распределения согласно стоимости рабочей силы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная). Принципы организации заработной платы. /Лек/ | 5 | 1  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
| 4.2 | Понятие вознаграждение за труд и заработная плата. Изменение форм вознаграждения с развитием человеческого общества. Валовой доход как реальная форма вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства. Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Значимость изобретения заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса. Экономические основы заработной платы. Отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства товарный характер рабочей силы. Полезность и цена товара рабочая сила. Экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы. Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Два принципиальных отличия распределения по труду и распределения согласно стоимости рабочей силы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная). Принципы организации заработной платы. /Пр/  | 5 | 1  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |



|   |  |   |    |                           |
|---|--|---|----|---------------------------|
| 4.3   | Понятие вознаграждение за труд и заработная плата. Изменение форм вознаграждения с развитием человеческого общества. Валовый доход как реальная форма вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства. Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Значимость изобретения заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса. Экономические основы заработной платы. Отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства товарный характер рабочей силы. Полезность и цена товара рабочая сила. Экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы. Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Два принципиальных отличия распределения по труду и распределения согласно стоимости рабочей силы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная). Принципы организации заработной платы. /Ср/ | 5 | 15 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
| <b>Раздел 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы. Системы оплаты труда и их классификация</b> |  |   |    |                           |
| 5.1   | Понятие тарифная система. Характеристика элементов тарифной системы: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты. Экономическое значение тарифной системы: дифференциация заработной платы по сложности, условиям, интенсивности труда и др.; установление определенного уровня гарантированности заработной платы. Действие на предприятиях внебюджетного сектора своих, принятых для данного предприятия условий оплаты труда, определяемых его экономическими возможностями с учетом ЕТКС (ЕТКС, Торговля и общественное питание) и государственных гарантий по оплате труда. Необходимость закрепления всех тарифных условий в трудовом договоре (статья 143 ТК). Необходимость строгого следования квалификационным справочникам при установлении наименования профессии или должности, если работа по профессии предполагает предоставление льгот или установление определенных ограничений. Опыт стран с рыночной экономикой, свидетельствующий о невозможности ограничения тарифных соглашений на уровне предприятий. /Пр/   | 5 | 1  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
| 5.2   | Понятие тарифная система. Характеристика элементов тарифной системы: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты. Экономическое значение тарифной системы: дифференциация заработной платы по сложности, условиям, интенсивности труда и др.; установление определенного уровня гарантированности заработной платы. Действие на предприятиях внебюджетного сектора своих, принятых для данного предприятия условий оплаты труда, определяемых его экономическими возможностями с учетом ЕТКС (ЕТКС, Торговля и общественное питание) и государственных гарантий по оплате труда. Необходимость закрепления всех тарифных условий в трудовом договоре (статья 143 ТК). Необходимость строгого следования квалификационным справочникам при установлении наименования профессии или должности, если работа по профессии предполагает предоставление льгот или установление определенных ограничений. Опыт стран с рыночной экономикой, свидетельствующий о невозможности ограничения тарифных соглашений на уровне предприятий. /Ср/   | 5 | 15 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |



|     |   |   |      |                           |
|-----|---|---|------|---------------------------|
|     | <b>Раздел 6. Переменная часть заработной платы: премирование по индивидуальным результатам; премия за вклад в работу подразделения; премия по общим результатам работы компании; целевое премирование. Социальный пакет</b>   |   |      |                           |
| 6.1 | Понятие система оплаты труда. Понятие формы заработной платы, как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг. Повременная на учете времени. Требования к показателям учета результатов труда, выражающиеся в оценке как количества, так и качества наемных работников через нормы оценки количества и качества труда. Два вида нормирования, используемые в практике заработной платы: тарифное, т.е. нормы качества в зависимости от сложности работы, которые едины для сдельной и повременной оплаты, и организационно-техническое, т.е. нормы количества труда для сдельной оплаты. Отсутствие принципиальных различий между сдельной и повременной оплатой с позиций экономической сущности. /Пр/ | 5 | 1    | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
| 6.2 | Понятие система оплаты труда. Понятие формы заработной платы, как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг. Повременная на учете времени. Требования к показателям учета результатов труда, выражающиеся в оценке как количества, так и качества наемных работников через нормы оценки количества и качества труда. Два вида нормирования, используемые в практике заработной платы: тарифное, т.е. нормы качества в зависимости от сложности работы, которые едины для сдельной и повременной оплаты, и организационно-техническое, т.е. нормы количества труда для сдельной оплаты. Отсутствие принципиальных различий между сдельной и повременной оплатой с позиций экономической сущности. /Ср/ | 5 | 19,1 | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |
|     | <b>Раздел 7. Иная контактная работа</b>   |   |      |                           |
| 7.1 | Консультации, текущий контроль /ИКР/  | 5 | 3,9  | Л1.1 Л1.2Л2.1<br>Л2.2Л3.1 |

## 6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 6.1. Перечень видов оценочных средств

Тест  
Реферат с презентацией  
Практические задания  
Вопросы к экзамену

### 6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Примерный перечень тестовых вопросов:

1. Процесс побуждения к деятельности для достижения цели называется < \_\_\_\_\_ >.
2. Непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей, называется < \_\_\_\_\_ >.
3. Система компенсации труда, в отличие от системы его стимулирования, не включает стимулы, связанные с < \_\_\_\_\_ >.
4. Потребности существования, взаимосвязи и роста, удовлетворение которых происходит как снизу вверх, так и сверху вниз, выделил < \_\_\_\_\_ >.
5. Какие из факторов мотивации не включает модель Портера-Лоулера?
  - 1) ценность вознаграждения;
  - 2) вероятность вознаграждения;
  - 3) система контроля;
  - 4) справедливость вознаграждения.
6. Самостоятельно предпринимаемая социальным субъектом форма поиска способов



реализации потребностей называется < \_\_\_\_\_ >.

7. Организационная структура влияет на процесс мотивации через организацию < \_\_\_\_\_ >.

8. От какого параметра трудовой группы в наибольшей степени зависит сила ее мотивационного влияния < \_\_\_\_\_ >.

9. Ресурсы мотивации (в узком смысле), которые может использовать руководитель для мотивации подчиненных, называют < \_\_\_\_\_ >.

10. К главным, основным формам денежной оплаты труда не относятся:

- 1) компенсационный пакет;
- 2) повременная оплата труда;
- 3) оплата по результатам индивидуального труда;
- 4) оплата в зависимости от эффективности работы всей компании и ее конкретного подразделения.

11. Воздействие факторов внутренней среды оказывают сильное влияние на следующие потребности работников:

- 1) материальные;
- 2) в безопасности и защищенности;
- 3) в самоуважении и самовыражении;
- 4) в причастности и социальном общении.

12. Системы и размеры премиальных выплат (бонусов) и порядок их начисления:

- 1) достаточно четко регламентируются в трудовом кодексе;
- 2) устанавливаются организациями самостоятельно и в большинстве случаев законодательно не регламентируются;
- 3) детально прописываются профильными министерствами и ведомствами;
- 4) обязательно должны регламентироваться коллективными договорами рабочих коллективов и работодателей.

13. Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

физиологические потребности <|> потребность в безопасности <|> потребность в принадлежности и любви <|> потребность в признании <|> потребность в самовыражении

14. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

- 1) Теория Маслоу <|> потребность в самоактуализации является высшей целью развития личности и начинает формироваться при удовлетворении потребностей в признании
- 2) Теория двух групп факторов Герцберга <|> чем меньше возможностей для проявления «мотиваторов», тем лучше должны быть гигиенические условия
- 3) Типологическая модель Герчикова <|> группа лиц с инструментальной мотивацией заинтересована, прежде всего, в материальном вознаграждении
- 4) Теория Мак-Грегора Х и У <|> при одном из подходов считается, что все работники ленивы, их требуется постоянно контролировать и развивать их индивидуальную ответственность

15. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

- 1) Теория справедливости С.Адамса <|> одной из возможных реакций на занижение заработной платы работника относительно других сотрудников фирмы является сокращение работником своих усилий.
- 2) Теория двух групп факторов Герцберга <|> Гигиенические факторы мотивации могут быть представлены как: справедливое распределение заработной платы, технические аспекты руководства, условия работы, ее надежность и стабильность, а также общий административный стиль управления.
- 3) Типологическая модель Герчикова <|> патриотическая мотивация наблюдается в человеке при преобладании у него группы мотивационных факторов связанных с потребностями участия в реализации общего и важного для организации дела; общественном признании вклада работника в общее дело и пр.

16. Помощь, предоставляемая социально уязвимым слоям населения (в денежной и натуральной форме), требующая (как правило) проверки на нуждаемость и финансируемая за счет общих налоговых поступлений называется < \_\_\_\_\_ >.

17. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

- 1) Повременная с нормированным заданием <|> Тарифная ставка за выполнение планового объема задач в единицу времени.
- 2) Аккордная <|> Рассчитывается общий объем заработной платы бригады за выращивание



свеклы на поле, в течение периода вегетации работникам платятся авансы, остаток суммы, выплачивается после уборки урожая.

3) Смешанная(повременно-сдельная) <>Выплачивается базовый оклад и 0,3% от прибыли подразделения за отчетный период.

4) Сдельно-прогрессивная <>Переводчику выплачивают 150 руб/час за работу в пределах 120 ч/мес, и 200 руб за каждый дополнительно отработанный час сверх норматива.

18. Вам поручено выбрать систему оплаты труда для водителей спецтранса, осуществляющих уборку проезжей части и тротуаров, с целью повышения качества уборки улиц. Какой из предложенных вариантов оплаты можно считать наиболее правильным (законодательные ограничения не учитывать, наблюдать процесс работы невозможно, оплата труда в альтернативных местах работы фиксирована на уровне 20000 руб):

1) тарифная ставка – 25000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 3000 руб/мес.

2) тарифная ставка – 10000 руб. в мес.и премия при отсутствии нареканий на качество работы 15000 руб/мес.

3) тарифная ставка – 18000 руб. в мес. и премия при отсутствии нареканий на качество работы 7000 руб/мес.

4) тарифная ставка – 30000 руб. в мес. и штраф за наличие нареканий на качество работы до 18000 руб/мес.

Примерный перечень тем для рефератов:

Тема 1. Зарубежные теории мотивации трудовой деятельности.

Тема 2. Российские концепции мотивации.

Тема 3. Управление деструктивной мотивацией.

Тема 4. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.

Тема 5. Системы индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности

Тема 6. Мотивационный механизм развития и укрепления культуры компании

Тема 7. Начисленная и реальная заработная плата

Тема 8. Теоретические аспекты методов оценки качества профессиональной деятельности.

Тема 9. Основные компоненты системы мотивации и оплаты труда.

Тема 10. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Тема 11. Управление мотивацией и стимулированием трудового поведения.

Тема 12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.

Тема 13. Труд как созидательная деятельность.

Тема 14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.

Тема 15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.

Тема 16. Внутренняя среда организации как фактор влияния на поведение работника.

Тема 17. Методы стимулирования трудовой деятельности при неблагоприятных условиях труда.

Тема 18. Применение системы районного регулирования оплаты труда.

Тема 19. Развитие трудового потенциала менеджеров и работников.

Тема 20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.

Примерный перечень практических заданий:

Задание 1.

На первом этапе определите отклонения между удовлетворенностью и важностью по каждой потребности. Так, например, если важность определенного фактора для Вас равна 1, т.е. очень высокая, а его удовлетворённость составляет 17, т.е. очень низкая, то отклонение составит 16.

Далее выберете из этого списка два фактора с наибольшими отклонениями между высоким рангом важности и низким уровнем удовлетворенности потребности, например разница равна 16.

Следующий этап – разработка программы удовлетворения выявленных значимых потребностей.

Задание 1. Разработать программу индивидуальной мотивации для работника,



заполнившего данный лист опроса (табл. 1.1).

Таблица 1.1 - Определение уровня потребностей (лист опроса)

Номер

п/п Перечень потребностей работника

Степень (ранг)

важности

удовлетворенности

1 Интересная работа, доставляющая удовольствие 1 14

2 Величина оплаты вашего труда 5 8

3 Возможность продвижения по службе 12 13

4 Возможность достичь чего-то стоящего 10 10

5 Возможность приносить пользу людям 18 18

6 Возможность пополнить знания и повысить квалификацию 8 15

7 Возможность развить ваши навыки и способности 6 11

8 Возможность выпускать продукцию, пользующуюся спросом 14 14

9 Быть самостоятельным в работе и самому принимать решения 15 19

10 Возможность делать то, что вы умеете лучше всего 17 17

11 Возможность проявлять изобретательность и находчивость, которыми вы обладаете

11 16

12 Возможность заслужить уважение окружающих и коллег 4 8

13 Объем информации, которую вы получаете в работе 2 9

14 Возможность участвовать в принятии важных управленческих решений 20 20

15 Сумма льгот и преимуществ, которые вы получаете 7 12

16 Возможность обеспечить достаток в доме, приобрести то, что захочется 3 11

17 Возможность широкого общения с людьми 13 15

18 Похвала, которую вы получаете за хорошую работу 9 14

19 Физическая среда, которая вас окружает на работе 14 18

20 Стабилизация и безопасность, ощущаемые вами на работе 19 19

Задание 2. В этом задании необходимо провести системный анализ индивидуальной мотивированности работников, самостоятельно изучив особенности труда указанных в ситуации категорий работников. При этом необходимо учитывать, присутствуют ли в их труде и в какой степени выражены основные компоненты мотивированного труда: значимость деятельности, ответственность, обратная связь с результатами труда. Если в результате анализа выявится отсутствие хотя бы одного компонента, то можно сделать вывод, что индивидуальная мотивация деятельности отсутствует. Требуется разработать и предложить возможные варианты изменения характера деятельности работника или работников в целях усиления мотивации.

Задание 2. Исследовать ситуацию мотивации с позиций системного анализа.

В отделе главного технолога крупного машиностроительного предприятия все специалисты объединены в группы по признаку специализации: группа робототехники, группа двигателей, группа оснастки и т.д. Несмотря на постоянно изменяющуюся систему премирования, месячные задания в срок не выполняются, качество разработок невысокое: дополнения и исправления стали привычным делом.

Какие меры по усилению мотивации необходимы в данном случае?

### 6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Значение и роль функции блока "мотивация, стимулирование и оплата труда" в системе других блоков управления.
2. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы "достигающий рабочий". Открытие Тейлором феномена "работы с прохладцей" (рестрикционизм).
3. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
4. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу. Практическое применение.
5. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
6. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Применение теории в практике мотивации персонала.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.
8. Диспозиционная модель А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др. Использование диспозиционной модели в практике управления мотивацией персонала.
9. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий.



Использование теории в практике управления персоналом.

10. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.
11. Модель Л. Портера - Э.Лоурела и ее практическое использование.
12. Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.
13. Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.
14. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.
15. Характеристика типов трудовой мотивации "достижения"
16. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.
17. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста "Moture". Динамика факторов, ответственных за воспроизводство избегательной мотивации.
18. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.
19. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
20. Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала
21. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совпадении и участии в управлении компанией.
22. Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.
23. Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)
24. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
25. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала
26. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
27. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.
28. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.
29. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при обучении и развитии персонала
30. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.
31. Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)
32. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.
33. Экономическое содержание заработной платы
34. Функции и принципы организации заработной платы.
35. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
36. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной зарплаты на ряд показателей эффективности деятельности экономики государства.
37. Тарифная система как элемент организации заработной платы.
38. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
39. Системы оплаты труда и их классификация.
40. Бестарифная модель организации заработной платы.
41. Оплата труда в системе управления по целям.
42. Оплата труда на основе квалификации.
43. Зарубежный опыт организации оплаты труда.
44. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.
45. Алгоритм установления должностей методом сравнения элементов работ (факторов).
46. Повременная оплата труда в торговле. Простая повременная оплата и ее расчет. Повременно-премиальная оплата труда(показатели, условия премирования)
47. Характеристика неаналитического метода построения шкал должностных окладов (ранжирование, классификация работ, попарное сравнение)
48. Сдельная форма оплаты труда. Характеристика сдельных систем оплаты труда.
49. Понятие тарифной система оплаты труда и характеристика всех ее элементов.
50. Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.

#### 6.4. Критерии оценивания

Для аттестации студентов по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используется балльно-рейтинговая система оценки знаний. Рейтинг студента определяется как сумма баллов за работу в семестре (текущая аттестация) и баллов, полученных в результате экзамена (промежуточная аттестация). Усвоение изучаемой студентом учебной дисциплины в семестре оценивается максимум в 100 баллов.

I. Текущая аттестация (работа в семестре) – 60 баллов

1. Студенты выполняют все виды учебной работы (включая самостоятельную) и отчитываются об их выполнении в



сроки, установленные преподавателем.

2. Преподаватель может начислять студенту дополнительные баллы за особые успехи в изучении дисциплины (доклады, активная работа у доски, участие в студенческих конференциях, дополнительные самостоятельные задания)

Ниже приведено максимальное количество баллов, которое может набрать студент по видам учебной деятельности в течение семестра.

Работа студента в семестре включает в себя несколько видов оценочных работ:

1. Тестирование (до 20 баллов);
2. Решение практических заданий (до 20 баллов);
3. Доклад с презентацией (до 20 баллов).

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 10 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задачи - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая проверочная работа содержит по 2 задачи по пройденному материалу. За каждую правильно решенную задачу студент получает 5 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

Реферат с презентацией:

№ Уровень выполнения Балл

1 Структура реферата соблюдена. Есть полноценный список литературы, аннотация, ключевые слова, основное содержание и заключение. 16 – 20

2 Присутствуют незначительные нарушения в логике изложения материала. 10 – 15

3 Объем работы недостаточен. Нарушена логика изложения материала, однако все требуемые разделы присутствуют. 5 – 9

6 Объем работы недостаточен, нарушена логика изложения материала, требуемые разделы отсутствуют, суть тематики осталась нераскрытой. 0

Всего 20

II. Экзамен проводится в письменном виде, предлагается билет из двух теоретических вопросов. За правильный ответ студенту начисляется 20 баллов.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 15 баллов, то результат усвоения дисциплины считается неудовлетворительным, несмотря на количество баллов, набранных по результатам работы в семестре.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и итоговой аттестации.

Итоговая оценка по дисциплине в семестре складывается из общего количества баллов текущей и промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

Таблица 5.4

№ Общая сумма баллов Оценка

1 80 – 100 отлично

2 60 – 79 хорошо

3 40 – 59 удовлетворительно

4 39 и менее неудовлетворительно

## 7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 7.1. Рекомендуемая литература

#### 7.1.1. Основная литература

| Авторы, | Заглавие | Издательство, | Ресурс |
|---------|----------|---------------|--------|
|---------|----------|---------------|--------|



|      | Авторы,         | Заглавие  | Издательство,  | Ресурс |
|------|-----------------|---|--|--------|
| Л1.1 | Ребров А. В.    | Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=435739">https://znanium.com/catalog/document?id=435739</a> ) | Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2024 | ЭБС    |
| Л1.2 | Пряжников Н. С. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/560770">https://urait.ru/bcode/560770</a> )                              | Москва : Юрайт, 2025                                   | ЭБС    |

#### 7.1.2. Дополнительная литература

|      | Авторы,                          | Заглавие  | Издательство,  | Ресурс |
|------|----------------------------------|---|--|--------|
| Л2.1 | Диянова З. В.,<br>Щеголева Т. М. | Общая психология. Личность и мотивация. Практикум: учебное пособие для вузов<br>( <a href="https://urait.ru/bcode/539623">https://urait.ru/bcode/539623</a> )   | Москва : Юрайт, 2024                                   | ЭБС    |
| Л2.2 | Боковня А.Е.                     | Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография<br>( <a href="https://znanium.com/catalog/document?id=393681">https://znanium.com/catalog/document?id=393681</a> ) | Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022 | ЭБС    |

#### 7.1.3. Методические разработки

|      | Авторы,  | Заглавие  | Издательство,  | Ресурс |
|------|--|---|--|--------|
| Л3.1 | Зайцева Т.В.,<br>Черняева Г.В.,<br>Батоврина Е.В.,<br>Пугачев В.П. | Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие<br>( <a href="https://znanium.ru/catalog/document?id=458315">https://znanium.ru/catalog/document?id=458315</a> ) | Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2025 | ЭБС    |

#### 7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

|    |  |
|----|--|
| Э1 | Лань [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / издательство Лань. – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a> <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>                                      |
| Э2 | Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов [Электронный ресурс] : официальный сайт. – URL: <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a> <a href="http://fcior.edu.ru/">http://fcior.edu.ru/</a>                               |
| Э3 | Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : электронно-библиотечная система (ЭБС) / ООО Директмедиа Паблишинг. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a> |

#### 7.3 Перечень информационных технологий

##### 7.3.1 Программное обеспечение

Adobe Reader

##### 7.3.2 Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

|    |  |
|----|--|
| 1. | Электронная библиотечная система «Лань» [Электронный ресурс] : [сайт] . – URL: <a href="http://e.lanbook.com/">http://e.lanbook.com/</a>   |
| 2. | Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс] : [сайт] . – URL: <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>         |
| 3. | Электронная библиотечная система «Znanium» [Электронный ресурс] : [сайт] . – URL: <a href="https://znanium.ru/">https://znanium.ru/</a>    |
| 4. | Образовательная платформа "Юрайт" [Электронный ресурс] : [сайт] . – URL: <a href="https://urait.ru/">https://urait.ru/</a>                 |
| 5. | Журнал для HR и рекрутеров "Хантфлоу" [Электронный ресурс] : [сайт] . – URL: <a href="https://huntflow.media/">https://huntflow.media/</a> |

#### 8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Основными формами обучения, используемыми при преподавании дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», является лекция и практическое занятие.



Лекция – это логически стройное, системное, глубокое и ясное изложение учебного материала. Назначение лекции в учебном процессе - помочь освоить фундаментальные проблемы курса, овладеть методами научного познания, предложить новейшие достижения научной мысли. В учебном процессе лекция выполняет методологическую, организационную и информационную функции. Лекция раскрывает понятийный аппарат конкретной области знания, ее проблемы, дает цельное представление о предмете, показывает взаимосвязь с другими дисциплинами. Все другие формы учебных занятий – семинары, лабораторные занятия, курсовое и дипломное проектирование, учебная практика, консультации, зачеты и экзамены – связаны с лекцией, опираются на фундаментальные положения и выводы. Лекция имеет возможность передать аудитории значительный объем знаний в ограниченное время.

Требования к лекции: нравственная сторона лекции и преподавания, научность и информативность, доказательность и аргументированность, наличие достаточного количества наглядных примеров, фактов, обоснований, документов и научных доказательств, эмоциональность формы изложения, активизация мышления слушателей, постановка вопросов для размышления; четкая структура и логика раскрытия последовательно излагаемых вопросов; методическая обработка - выведение главных мыслей и положений, подчеркивание выводов, повторение их в различных формулировках; изложение доступным и ясным языком, разъяснение вновь вводимых терминов и названий; использование различных дидактических материалов. Перечисленные требования лежат в основе критериев оценки качества лекции.

В курсе возможно использование следующих форм подачи знаний:

Информационная лекция. Позволяет студенту воспринимать новую информацию, частично ее анализировать, запоминать. На лекции используются аудиальные и визуальные средства передачи информации. В процессе проведения лекции преподаватель строит диалог со студентами по выбранной теме, с целью уточнения степени базовых знаний, лучшего усвоения новых.

Лекция-визуализация. Учит студента преобразовывать визуальную информацию в письменную форму, выделяя при этом наиболее значимые элементы. В курсе используются две формы представления наглядного материала: изобразительная (слайды, рисунки) и символическая (схемы, таблицы). Т.е. представляемую преподавателем визуальную информацию, студенты должны зафиксировать письменно. После окончания конспектирования преподаватель комментирует подготовленные наглядные пособия, студенты исправляют допущенные ошибки.

Для достижения учебных целей лекционных занятий важное значение имеет подготовка преподавателя, которая должна включать: изучение теоретических положений по теме занятия, осмысливание проблемных ситуаций и вопросов, возможных путей их решения, разработку плана проведения занятия.

Практические занятия имеют целью расширить, уточнить полученные теоретические знания, выработать профессиональные навыки. При проведении практического занятия в целях отработки учебных вопросов необходимо проверять знания магистрантов, в форме теста. К практическому занятию магистранты самостоятельно обрабатывают источники информации по заданному направлению. В конце занятия преподаватель подводит итоги, излагает основные положения по принципиальным вопросам. На практическом занятии возможно проведение групповых дискуссий по темам докладов, что позволяет повысить степень заинтересованности магистров в получении новой информации. Данная система организации занятий позволяет освоить больший объем материала по курсу, усилить роль индивидуальной работы, ответственности магистранта, сформировать навыки аналитического мышления, приобрести умения более полно, грамотно и научно излагать свои мысли, проводить самостоятельные исследования в рамках темы магистерской диссертации.

На современном этапе развития, в условиях высокой информатизации общества, выпускник должен уметь самостоятельно получать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку полученной информации, и знать способы ее применения. Формирование такого навыка происходит в течение всего периода обучения через технику активного восприятия студентами лекционных занятий, выполнение самостоятельной работы, выпускной квалификационной работы. Таким образом, самостоятельная работа магистрантов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Цель самостоятельной работы должна соответствовать целям обучения студентов.

Задачи преподавателя при организации самостоятельной работы студентов:

- обоснование мотивации для выполнения всех видов самостоятельных работ;

- четкое разъяснение задания, способы выполнения задания, формы представления результатов;

- осуществление контроля за выполнением самостоятельной работы, проверка конечных результатов деятельности студентов.

Задачи магистра при выполнении самостоятельной работы:

- выполнение рекомендаций преподавателя по организации самостоятельной работы;

- изучение и анализ широкого спектра различных источников информации в рамках тематики курса.



Качество подготовки магистранта к зачету определяется уровнем организации самостоятельной работы и точностью выполнения рекомендаций преподавателя.

В освоении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная работа. Индивидуальная работа может осуществляться в формах:

1) индивидуальная учебная работа (консультации с преподавателем), т.е. дополнительное разъяснение учебного материала и углубленное изучение материала с теми обучающимися, которые в этом заинтересованы;

2) индивидуальная воспитательная работа.

Индивидуальные консультации по предмету является важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или обучающимся с ограниченными возможностями здоровья.

В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, должно быть предусмотрено соответствующее количество мест для обучающихся с учетом ограничений их здоровья.

В учебные аудитории должен быть обеспечен беспрепятственный доступ для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Перечень специальных технических средств обучения для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющихся в Региональном учебно-научном центре инклюзивного образования ЧелГУ:

- тифлотехническая аудитория: тифлотехнические средства: брайлевский компьютер с дисплеем и принтером, тифлокомплекс «Читающая машина», телевизионное увеличивающее устройство, тифломагнитолы кассетные и цифровые диктофоны; специальное программное обеспечение: программа речевой навигации JAWS, речевые синтезаторы («говорящая мышь»), экранные лупы;

- сурдотехническая аудитория: радиокласс «Сонет-Р», программируемые слуховые аппараты индивидуального пользования с устройством задания режима работы на компьютере, интерактивная доска Active Board с системой голосования, акустический усилитель и колонки, мультимедийный проектор, телевизор, видеомagneтофон.

Все указанные в настоящей рабочей программе дисциплины методическое и техническое обеспечение учебного процесса для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляется Региональным учебно-научным центром инклюзивного образования ЧелГУ.

Для реализации дисциплины используются учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Учебные аудитории укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения (перечислить).

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий (перечислить)

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с подключением к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлено на понимание сути функционирования современных организаций, управление которыми осуществляется в сложной динамично изменяющейся среде. Мотивация и стимулирование персонала позволяют воспроизводить и развивать трудовой ресурс организации с заранее заданными характеристиками, необходимыми для достижения стратегических целей организации. Успешное освоение курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предполагает активное, творческое участие обучающегося на всех этапах ее освоения путем планомерной, повседневной работы. В ходе лекций преподаватель излагает и разъясняет основные, наиболее сложные понятия темы, а также связанные с ней теоретические и практические проблемы, дает рекомендации на практические занятия и указания на самостоятельную работу. В ходе лекционных занятий обучающемуся необходимо вести конспектирование учебного материала, обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которые выносить пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений, задавать преподавателю уточняющие вопросы с целью уяснения теоретических положений, разрешения спорных ситуаций. Целью практических занятий является углубление и закрепление теоретических знаний, полученных обучающимися на лекциях и в процессе самостоятельного изучения учебного материала, а, следовательно, формирование у них определенных умений и навыков. Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия



проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции. К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами. Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу. Если в процессе работы над изучением материала у обучающегося возникают вопросы, разрешить которые самостоятельно не удается, необходимо обратиться к преподавателю для получения у него разъяснений или указаний. Обучающийся должен четко выразить, в чем он испытывает затруднения, характер этого затруднения. Контроль текущей успеваемости обучающихся осуществляется преподавателем, ведущим практические занятия, по следующим показателям: – посещаемость практических занятий; – эффективность работы обучающегося в аудитории; – полнота выполнения домашних заданий; – результаты тестирования по всем разделам дисциплины. Самостоятельная работа обучающихся является важнейшей составной частью учебного процесса. Она представляет собой осознанную познавательную деятельность обучающихся, направленную на решение задач, определенных преподавателем. Основной задачей при изучении курса является не столько приобретение профессиональных навыков, сколько обучение определенному типу мышления, формирование определенных установок – профессиональных принципов, ценностей и норм - моделей мышления и организационного поведения. Для самопроверки и подготовки к практическим работам и экзамену рекомендуется самостоятельное описание и характеристика обучающимися доступных для них организаций-объектов с помощью изучаемых аналитических методов и схем. В ходе самостоятельной работы обучающийся решает следующие задачи: - самостоятельно применяет в процессе самообразования учебно-методический комплекс, созданный профессорско-преподавательским составом института в помощь обучающемуся; - изучает учебную литературу, углубляет и расширяет знания, полученные на лекциях; - осуществляет поиск ответов на обозначенные преподавателем вопросы и задачи; - самостоятельно изучает отдельные темы и разделы учебных дисциплин; - самостоятельно планирует процесс освоения материала в сроки, предусмотренные графиком учебно-экзаменационных сессий на очередной учебный год; - совершенствует умение анализировать и обобщать полученную информацию; - развивает навыки научно-исследовательской работы. Самостоятельная работа обучающегося включает все ее виды, выполняемые в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и рабочим учебным планом. Усиление роли самостоятельной работы обучающихся означает развитие умения учиться, формирование у обучающегося способности к саморазвитию, творческому применению полученных знаний, способам адаптации к профессиональной деятельности в современном мире. Самостоятельная работа реализуется: 1) непосредственно в процессе аудиторных занятий – на лекциях, практических и семинарских занятиях, при выполнении контрольных работ; 2) в контакте с преподавателем вне рамок расписания – на консультациях по учебным вопросам, в ходе творческих контактов, при ликвидации задолженностей, при выполнении индивидуальных заданий и т.д.; 3) в библиотеке, дома, в общежитии, на кафедре при выполнении обучающимся учебных и творческих задач. Активная самостоятельная работа обучающихся возможна только при наличии серьезной и устойчивой мотивации. Самый сильный мотивирующий фактор – подготовка к дальнейшей эффективной профессиональной деятельности. Виды внеаудиторной СРС разнообразны: подготовка и написание индивидуальных творческих работ докладов и других письменных работ на заданные темы. Обучающемуся предоставляется право выбора темы и даже руководителя работы; выполнение домашних заданий разнообразного характера. Это – подбор и изучение литературных источников; разработка и составление различных схем; проведение расчетов и др.; выполнение индивидуальных заданий, направленных на развитие у обучающихся самостоятельности и инициативы

#### **10. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ОБУЧАЮЩИМИСЯ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ И ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Освоение дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с использованием специальных технических средств и информационных технологий, предоставляемых Ресурсным учебно-методическим центром по обучению инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья ЧелГУ по запросу обучающегося (мобильные специальные технические средства для лиц с нарушениями зрения и с нарушением слуха, ассистивные информационные технологии).

При необходимости для обучающихся с нарушениями зрения на рабочих местах для проведения практических или лабораторных занятий устанавливается специальное программное обеспечение (программа речевой навигации, речевые синтезаторы, экранные лупы).

В учебные аудитории обеспечивается беспрепятственный доступ для обучающихся с инвалидностью и с



ограниченными возможностями здоровья. В каждой аудитории, где обучаются инвалиды и лица с ограниченными возможностями здоровья, предусматривается соответствующее количество мест для обучающихся с учетом нарушений их здоровья.

Для освоения дисциплины инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется доступ к печатным источникам, имеющимся в научной библиотеке ЧелГУ, с помощью специальных технических средств; доступ с помощью специальных технических и программных средств к электронным источникам, представленным в форме электронного документа в фонде научной библиотеки ЧелГУ или электронно-библиотечных системах.

Учебно-методические материалы для обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и особенностям восприятия информации.

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья освоение дисциплины может быть частично или полностью осуществлено с использованием дистанционных образовательных технологий.

При проведении промежуточной аттестации по дисциплине обучающимся с инвалидностью и с ограниченными возможностями здоровья обеспечивается по их заявлению предоставление в доступной форме в зависимости от их индивидуальных особенностей инструкции о порядке проведения промежуточной аттестации, оценочных средств и возможности ответов на задания (письменно на бумаге, набор ответов на компьютере, письменно шрифтом Брайля, с использованием услуг ассистента, устно).

При проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование предоставленных ЧелГУ или собственных технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями. При необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на задания, процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.