

Документ подписан простой электронной подписью Информация о владельце: ФИО: Таскаев Сергей Валерьевич Должность: Ректор	МИНОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Челябинский государственный университет» (ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)	
Дата подписания: 07.07.2026 12:11:41 Уникальный программный ключ: 04c19ed88fb98f3b6cb77a486b9a8788b83232323	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 2026

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

Челябинск 2026 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

Целью освоения дисциплины является формирование у обучающихся системных знаний о экономических, управленческих и психологических механизмах трудовой мотивации, а также практических навыков разработки, документационного сопровождения и оценки эффективности систем материального и нематериального стимулирования, направленных на реализацию кадровой стратегии и повышение результативности персонала.

Задачи дисциплины:

- Изучить классические и современные теории мотивации и их прикладное значение в работе с персоналом.
- Освоить экономические основы построения систем оплаты труда.
- Изучить психологические аспекты внутренней мотивации и социологические факторы вовлеченности персонала.
- Проанализировать нормы российского трудового законодательства, регулирующие вопросы заработной платы, премирования, компенсаций и гарантий.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Цикл (раздел) ОПОП: Б1.О.12

2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:

Освоение компетенций базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин

Экономическая теория

Трудовое право

Управление персоналом

Учебная практика (ознакомительная практика)

История экономических учений

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

Знания, полученные при изучении дисциплины, могут быть использованы при изучении дисциплин, а также прохождении практик и написании ВКР.

Организационное поведение

Производственная практика (преддипломная практика)

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

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

Административное право

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:

ключевые положения экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий мотивации, а также нормы российского законодательства для решения профессиональных задач.

Уметь:

применять комплекс знаний из различных теоретических подходов и требований российского законодательства для анализа действующей системы мотивации и стимулирования труда, выявления проблемных зон и обоснования предложений по её совершенствованию.

Владеть:

навыками интеграции междисциплинарных знаний при разработке и оценке элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с законодательными ограничениями и организационным контекстом.

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



Знать:

методы и инструменты разработки мероприятий по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в рамках реализации кадровой стратегии организации, требования к их документационному сопровождению, критерии оценки организационных и социальных последствий их внедрения.

Уметь:

разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию труда, обеспечивать их полное документационное сопровождение в соответствии с установленными требованиями, а также прогнозировать и оценивать организационные и социальные последствия их реализации.

Владеть:

навыками проектирования и внедрения системы мотивационных мероприятий в соответствии со стратегией управления персоналом, включая подготовку всей необходимой документации

навыками мониторинга, анализа и интерпретации организационных и социальных последствий проведённых мероприятий для их последующей коррекции.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	ключевые положения экономических, организационных, управленческих, социологических и психологических теорий мотивации, а также нормы российского законодательства для решения профессиональных задач.
3.1.2	методы и инструменты разработки мероприятий по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в рамках реализации кадровой стратегии организации, требования к их документационному сопровождению, критерии оценки организационных и социальных последствий их внедрения.
3.2	Уметь:
3.2.1	применять комплекс знаний из различных теоретических подходов и требований российского законодательства для анализа действующей системы мотивации и стимулирования труда, выявления проблемных зон и обоснования предложений по её совершенствованию.
3.2.2	разрабатывать и осуществлять мероприятия по мотивации и стимулированию труда, обеспечивать их полное документационное сопровождение в соответствии с установленными требованиями, а также прогнозировать и оценивать организационные и социальные последствия их реализации.
3.3	Владеть:
3.3.1	владеть навыками интеграции междисциплинарных знаний при разработке и оценке элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в соответствии с законодательными ограничениями и организационным контекстом.
3.3.2	владеть навыками проектирования и внедрения системы мотивационных мероприятий в соответствии со стратегией управления персоналом, включая подготовку всей необходимой документации
3.3.3	владеть навыками мониторинга, анализа и интерпретации организационных и социальных последствий проведённых мероприятий для их последующей коррекции.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Общая трудоемкость	4 ЗЕТ
Часов по учебному плану : 144	Виды контроля в семестрах: экзамены 5
в том числе :	
аудиторные занятия : 10	
самостоятельная работа : 93,8	
часов на контроль : 36	
контактная работа: 14,2	
ИКР: 4,2	

5. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Литература
-------------	---	----------------	-------	------------



Раздел 1. Теоретико-методологические основы мотивации и стимулирования труда				
1.1	Междисциплинарный фундамент. Эволюция теорий мотивации: содержательные и процессуальные подходы. Экономические и управленческие концепции стимулирования труда. Социологические и психологические аспекты трудовой мотивации. Нормативно-правовая база мотивации в РФ. /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.2	Междисциплинарный фундамент. Эволюция теорий мотивации: содержательные и процессуальные подходы. Экономические и управленческие концепции стимулирования труда. Социологические и психологические аспекты трудовой мотивации. Нормативно-правовая база мотивации в РФ. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
1.3	Междисциплинарный фундамент. Эволюция теорий мотивации: содержательные и процессуальные подходы. Экономические и управленческие концепции стимулирования труда. Социологические и психологические аспекты трудовой мотивации. Нормативно-правовая база мотивации в РФ. /Ср/	5	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 2. Стратегическое управление мотивацией в организации				
2.1	Место системы мотивации в реализации кадровой стратегии: типы стратегий и соответствующие модели стимулирования. Методы диагностики текущей системы мотивации. Разработка концепции системы мотивации на основе стратегических целей организации. Организационные и социальные факторы, влияющие на выбор мотивационных инструментов. /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.2	Место системы мотивации в реализации кадровой стратегии: типы стратегий и соответствующие модели стимулирования. Методы диагностики текущей системы мотивации. Разработка концепции системы мотивации на основе стратегических целей организации. Организационные и социальные факторы, влияющие на выбор мотивационных инструментов. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
2.3	Место системы мотивации в реализации кадровой стратегии: типы стратегий и соответствующие модели стимулирования. Методы диагностики текущей системы мотивации. Разработка концепции системы мотивации на основе стратегических целей организации. Организационные и социальные факторы, влияющие на выбор мотивационных инструментов. /Ср/	5	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 3. Материальное стимулирование: оплата труда и переменные выплаты				
3.1	Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Переменная часть оплаты: премии, бонусы, КРІ, грейдирование – методы разработки и внедрения. Документационное сопровождение материального стимулирования. Социальные последствия внедрения систем материального стимулирования: восприятие справедливости, внутренняя конкуренция, риск демотивации. /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.2	Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Переменная часть оплаты: премии, бонусы, КРІ, грейдирование – методы разработки и внедрения. Документационное сопровождение материального стимулирования. Социальные последствия внедрения систем материального стимулирования: восприятие справедливости, внутренняя конкуренция, риск демотивации. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
3.3	Тарифная и бестарифная системы оплаты труда. Переменная часть оплаты: премии, бонусы, КРІ, грейдирование – методы разработки и внедрения. Документационное сопровождение материального стимулирования. Социальные последствия внедрения систем материального стимулирования: восприятие справедливости, внутренняя конкуренция, риск демотивации. /Ср/	5	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 4. Нематериальная мотивация: инструменты и технологии				



4.1	Нематериальные стимулы: признание, карьера, обучение, гибкий график, вовлечённость, корпоративная культура. Программы признания и наград. Мотивационные мероприятия. Документальное оформление нематериальных программ. /Лек/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
4.2	Нематериальные стимулы: признание, карьера, обучение, гибкий график, вовлечённость, корпоративная культура. Программы признания и наград. Мотивационные мероприятия. Документальное оформление нематериальных программ. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
4.3	Нематериальные стимулы: признание, карьера, обучение, гибкий график, вовлечённость, корпоративная культура. Программы признания и наград. Мотивационные мероприятия. Документальное оформление нематериальных программ. /Ср/	5	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 5. Проектирование, внедрение и документационное сопровождение системы мотивации				
5.1	Этапы проектирования системы мотивации. Полный пакет документов системы мотивации. Управление изменениями при внедрении новой системы мотивации: коммуникация, обучение, преодоление сопротивления. Типичные ошибки и риски при документационном оформлении и внедрении. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
5.2	Этапы проектирования системы мотивации. Полный пакет документов системы мотивации. Управление изменениями при внедрении новой системы мотивации: коммуникация, обучение, преодоление сопротивления. Типичные ошибки и риски при документационном оформлении и внедрении. /Ср/	5	15	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 6. Оценка организационных и социальных последствий мотивационных мероприятий				
6.1	Организационные последствия: показатели эффективности. Социальные последствия: удовлетворённость трудом, лояльность, психологический климат, уровень стресса, справедливость восприятия. Методы сбора и анализа данных: опросы, интервью, наблюдение, анализ документов. Интерпретация результатов и принятие решений: корректировка системы мотивации на основе оценки последствий. /Пр/	5	1	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
6.2	Организационные последствия: показатели эффективности. Социальные последствия: удовлетворённость трудом, лояльность, психологический климат, уровень стресса, справедливость восприятия. Методы сбора и анализа данных: опросы, интервью, наблюдение, анализ документов. Интерпретация результатов и принятие решений: корректировка системы мотивации на основе оценки последствий. /Ср/	5	18,8	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3
Раздел 7. Иная контактная работа				
7.1	Консультации, текущий контроль /ИКР/	5	4,2	Л1.1 Л1.2Л2.1 Л2.2Л3.1 Л3.2 Л3.3

6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

6.1. Перечень видов оценочных средств

Тест для текущего контроля
Практические задания, кейсы, ситуационные задачи
Итоговый тест

6.2. Типовые контрольные задания и иные материалы для текущей аттестации

Вопрос 1
Какая потребность в иерархии Маслоу относится к высшему уровню?

- А) Физиологическая
- В) Безопасность



- C) Принадлежность и любовь
D) Самоактуализация

Правильный ответ: D

Вопрос 2

Что из перечисленного является примером косвенного материального стимулирования?

- A) Оклад
B) Премия за перевыполнение плана
C) Оплата обучения сотрудника за счёт компании
D) Единовременная выплата к юбилею

Правильный ответ: C

Вопрос 3

Какой документ в организации устанавливает перечень должностей, входящих в каждый грейд?

- A) Штатное расписание
B) Положение об оплате труда или Положение о грейдировании
C) Правила внутреннего трудового распорядка
D) Коллективный договор (только он)

Правильный ответ: B

Вопрос 4

Снижение абсентеизма в результате внедрения мотивационных мероприятий относится к:

- A) Социальным последствиям
B) Организационным последствиям
C) Правовым последствиям
D) Маркетинговым последствиям

Правильный ответ: B

Вопрос 5

Теория Х Дугласа МакГрегора предполагает, что работники:

- A) Стремятся к ответственности
B) Изначально ленивы и нуждаются в принуждении
C) Мотивируются только нематериальными стимулами
D) Всегда готовы к самообучению

Правильный ответ: B

Вопрос 6

Какое условие НЕ является обязательным для включения в Положение о премировании?

- A) Перечень показателей премирования
B) Размер премии (формула или фиксированная сумма)
C) График отпусков
D) Порядок депремирования (при наличии)

Правильный ответ: C

Вопрос 7

Эффект «вытеснения внутренней мотивации» возникает, когда:

- A) Внешнее вознаграждение воспринимается как чрезмерный контроль
B) Зарплата слишком низкая



- С) Работник не понимает свои КРІ
D) Нематериальная мотивация отсутствует

Правильный ответ: А

Вопрос 8

Какой метод оценки социальных последствий мотивации позволяет измерить психологический климат?

- А) Фотография рабочего дня
B) Социометрический тест (Дж. Морено) или опросник климата
C) Анализ бухгалтерской отчётности
D) Хронометраж операций

Правильный ответ: В

Вопрос 9

Какая форма стимулирования является наиболее эффективной для рутинных, монотонных должностей?

- А) Гибкий график работы
B) Ежемесячная премия за отсутствие ошибок
C) Программа ротации и расширения обязанностей
D) Бесплатное питание

Правильный ответ: С

Вопрос 10

Модель Портера – Лоулера включает в себя:

- А) Только потребности и удовлетворённость
B) Усилие, результат, вознаграждение и удовлетворённость как взаимосвязанные переменные
C) Только справедливость и сравнение
D) Только гигиенические факторы

Правильный ответ: В

Вопрос 11

Какой принцип должен быть соблюден при разработке системы грейдов для избежания демотивации?

- А) Максимальная закрытость критериев оценки
B) Прозрачность и понятность для сотрудников
C) Унификация всех должностей
D) Единоличное решение HR-директора

Правильный ответ: В

Вопрос 12

Что из перечисленного НЕ является локальным нормативным актом?

- А) Положение о премировании
B) Положение о грейдировании
C) Трудовой договор с конкретным работником
D) Положение о коллективном договоре

Правильный ответ: С

Вопрос 13

Согласно теории постановки целей Локка, мотивация выше, если цели:

- А) Очень лёгкие и гарантированно достижимые
B) Неопределённые («работать лучше»)



- С) Конкретные, сложные, но достижимые, с обратной связью
D) Навязаны без объяснения

Правильный ответ: С

Вопрос 14

Какая выплата в соответствии с ТК РФ является обязательной и не зависит от усмотрения работодателя?

- A) Тринадцатая зарплата
B) Районный коэффициент
C) Премия к профессиональному празднику
D) Материальная помощь

Правильный ответ: B

Вопрос 15

Какое социальное последствие чаще всего возникает при внедрении жёсткой индивидуальной системы KPI?

- A) Укрепление командного духа
B) Рост кооперации
C) Усиление внутренней конкуренции и снижение взаимопомощи
D) Снижение текучести

Правильный ответ: C

Вопрос 16

Какой документ должен содержать конкретные размеры окладов по должностям?

- A) Положение о мотивации
B) Штатное расписание
C) Кодекс корпоративной этики
D) График документооборота

Правильный ответ: B

Вопрос 17

Теория подкрепления Скиннера предполагает, что поведение работника формируется через:

- A) Внутренние потребности
B) Сравнение с другими
C) Последствия действий (положительное и отрицательное подкрепление)
D) Уровень притязаний

Правильный ответ: C

Вопрос 18

При реализации стратегии минимизации издержек наиболее целесообразной системой оплаты будет:

- A) Высокий оклад + низкая премия
B) Грейдовая система с широкими вилками окладов
C) Только нематериальная мотивация
D) Низкий оклад + высокий процент за результат (комиссионные)

Правильный ответ: D

Вопрос 19

Что из перечисленного является примером негативного организационного последствия мотивации?

- A) Снижение производительности
B) Рост лояльности



- С) Улучшение климата
D) Снижение текучести

Правильный ответ: А

Вопрос 20

В каком случае премия может быть признана невыплаченной правомерно?

- A) Если работник не выполнил показатели, установленные в Положении о премировании
B) Если работник просто не нравится руководителю
C) Если у компании нет денег (но премия прописана как обязательная)
D) Премия всегда должна выплачиваться всем

Правильный ответ: А

Примерный перечень практических заданий:

Задача 1. «Оценка последствий по результатам опроса»

Условие:

В компании после внедрения системы грейдов провели опрос удовлетворённости (5-балльная шкала). Результаты: удовлетворённость оплатой труда выросла с 2,8 до 3,9 балла, но удовлетворённость признанием снизилась с 3,5 до 3,1. Текучесть среди линейного персонала снизилась, а среди руководителей среднего звена – выросла.

Задание:

Какие организационные и социальные последствия можно зафиксировать?

Какие гипотезы о причинах снижения признания и роста текучести руководителей вы выдвинете?

Предложите два корректирующих мероприятия.

Задача 2. «Проектирование системы мотивации для удалённых сотрудников»

Условие:

Компания переводит 50 сотрудников техподдержки на полную удалёнку. HR-служба опасается падения вовлечённости и потери корпоративной культуры. Бюджет ограничен.

Задание:

Разработайте три мероприятия (минимум одно материальное, два нематериальных), опишите документальное оформление и один показатель оценки социального последствия.

Кейс 1. «Внедрение системы грейдов в IT-компанию»

Ситуация:

IT-компания «SoftSolutions» (120 сотрудников) переходит от плоской шкалы окладов к системе грейдов. Разработчики, тестировщики, аналитики и менеджеры проектов имеют разную рыночную стоимость, но внутри компании оклады выровнены. HR-директор хочет внедрить 10 грейдов с вилками окладов. Часть сотрудников опасается снижения дохода.

Задания:

Опишите последовательность этапов внедрения грейдов (не менее 3 этапов).

Какой локальный нормативный акт нужно разработать? Перечислите 3 обязательных раздела этого документа.

Какие два аргумента вы приведёте сотрудникам, чтобы снизить сопротивление изменениям?

Какие организационные последствия (позитивные) ожидаются от внедрения грейдов?

Кейс 2. «Программа нематериальной мотивации в торговой сети»

Ситуация:

Торговая сеть «Магнит Плюс» (85 магазинов, 2000 сотрудников) фиксирует высокий уровень текучести среди продавцов-кассиров (45% в год). Оклады соответствуют рынку, премия есть, но она не решает проблему. Опрос показал: сотрудники не чувствуют признания, нет карьерных перспектив, плохие отношения с администраторами магазинов.



Задания:

Предложите 3 инструмента нематериальной мотивации для продавцов-кассиров.
Какое документальное оформление потребуется для внедрения этих инструментов?
Какие социальные последствия вы ожидаете от внедрения программы признания?
Как оценить эффективность предложенных мероприятий? Назовите 2 показателя.

6.3. Типовые контрольные вопросы и задания для промежуточной аттестации

1. Вопросы закрытого типа с одним правильным ответом (30 вопросов)

Какая теория мотивации относится к содержательным?

- A) Теория ожиданий Врума
- B) Теория справедливости Адамса
- C) Иерархия потребностей Маслоу
- D) Модель Портера – Лоулера

Правильный ответ: C

Согласно Трудовому кодексу РФ, система оплаты труда в организации в обязательном порядке фиксируется в:

- A) Приказе генерального директора
- B) Коллективном договоре и/или локальном нормативном акте
- C) Штатном расписании
- D) Правилах внутреннего трудового распорядка

Правильный ответ: B

Что из перечисленного относится к организационным последствиям внедрения системы мотивации?

- A) Удовлетворённость трудом
- B) Лояльность персонала
- C) Производительность труда
- D) Психологический климат

Правильный ответ: C

Какой локальный нормативный акт непосредственно регулирует выплату переменной части заработной платы?

- A) Положение о нематериальной мотивации
- B) Положение о премировании
- C) Кодекс корпоративной этики
- D) Программа адаптации

Правильный ответ: B

Кто является автором двухфакторной теории мотивации (гигиенические факторы и мотиваторы)?



A) Абрахам Маслоу

B) Фредерик Герцберг

C) Дуглас МакГрегор

D) Виктор Врум

Правильный ответ: B

Какая статья ТК РФ устанавливает, что системы оплаты труда, включая премии, определяются локальными нормативными актами?

A) Статья 57

B) Статья 129

C) Статья 191

D) Статья 135

Правильный ответ: D

Метод грейдинга используется для:

A) Оценки психологического климата

B) Построения системы материального стимулирования (базовых окладов и переменных выплат)

C) Разработки программ обучения

D) Проведения опросов удовлетворённости

Правильный ответ: B

Какой инструмент преимущественно используется для оценки социальных последствий мотивации?

A) Расчёт ROI на обучение

B) Анализ текучести персонала

C) Опрос удовлетворённости трудом

D) Фотография рабочего дня

Правильный ответ: C

Какая стратегия управления персоналом требует акцента на переменную часть оплаты за инициативу и инновации?

A) Стратегия минимизации издержек

B) Инновационная стратегия

C) Стратегия стабильности

D) Стратегия сокращения

Правильный ответ: B

Положение о мотивации персонала в обязательном порядке должно содержать:



- A) Только перечень должностей
- B) Цели, виды стимулирования, условия выплат и порядок пересмотра
- C) Бухгалтерские проводки
- D) Организационную структуру компании

Правильный ответ: B

Теория справедливости Адамса утверждает, что работник сравнивает:

- A) Свои потребности с потребностями других
- B) Соотношение своего вклада и результата с соотношением вклада и результата других
- C) Ожидаемую и фактическую оплату
- D) Внутренние и внешние стимулы

Правильный ответ: B

Что из перечисленного является примером негативного социального последствия внедрения системы KPI?

- A) Рост производительности
- B) Увеличение фонда оплаты труда
- C) Снижение кооперации между сотрудниками из-за излишней конкуренции
- D) Автоматизация отчётности

Правильный ответ: C

Локальный нормативный акт о премировании вступает в силу после:

- A) Утверждения генеральным директором (без дополнительных условий)
- B) Уведомления налоговой инспекции
- C) Согласования с профсоюзом (при его наличии) и ознакомления работников под подпись
- D) Регистрации в Министерстве труда

Правильный ответ: C

Автором теории ожиданий является:

- A) Стейси Адамс
- B) Эдвин Локк
- C) Виктор Врум
- D) Клейтон Альдерфер

Правильный ответ: C

Какая выплата НЕ является обязательной по ТК РФ, если она не прописана в локальных нормативных актах?



А) Заработная плата

В) Премия по итогам года

С) Оплата сверхурочной работы

Д) Районный коэффициент

Правильный ответ: В

Программа «Сотрудник месяца» относится к:

А) Материальному стимулированию

В) Нематериальной мотивации (программа признания)

С) Обязательным выплатам по ТК РФ

Д) Аттестационным мероприятиям

Правильный ответ: В

Какой метод НЕ используется для оценки организационных последствий мотивации?

А) Анализ отчётов о производительности

В) Расчёт коэффициента текучести

С) Проективные методики (например, ТАТ)

Д) Статистический анализ фонда оплаты труда

Правильный ответ: С

Что из перечисленного в соответствии со ст. 57 ТК РФ обязательно должно быть в трудовом договоре?

А) Подробный перечень КРП

В) Условия оплаты труда (оклад, доплаты, надбавки)

С) Полный текст Положения о премировании

Д) График отпусков

Правильный ответ: В

Социологический подход к мотивации акцентирует внимание на:

А) Индивидуальных потребностях работника

В) Групповых нормах, ценностях и организационной культуре

С) Экономической эффективности труда

Д) Юридической обязательности стимулов

Правильный ответ: В

При внедрении новой системы мотивации управление изменениями обязательно включает:



- A) Только издание приказа
- B) Коммуникацию, обучение персонала и сбор обратной связи
- C) Сокращение персонала
- D) Отказ от документального оформления

Правильный ответ: B

Показатель «индекс удовлетворённости трудом» относится к оценке:

- A) Организационных последствий
- B) Социальных последствий
- C) Экономических последствий
- D) Правовых последствий

Правильный ответ: B

Какая теория утверждает, что люди регулируют свои усилия в зависимости от сложности и значимости поставленных целей?

- A) Теория постановки целей Локка
- B) Теория ERG Альдерфера
- C) Теория X и Y МакГрегора
- D) Теория подкрепления Скиннера

Правильный ответ: A

Документационное сопровождение мотивационного мероприятия включает:

- A) Только устное распоряжение руководителя
- B) Приказ, план мероприятия, акт о выполнении, отчёт об оценке
- C) Бухгалтерскую справку
- D) Паспорт должности

Правильный ответ: B

Какой принцип противоречит построению системы грейдов?

- A) Внутренняя справедливость
- B) Прозрачность критериев оценки должностей
- C) Уравниловка должностей с разной ценностью для бизнеса
- D) Привязка к рыночным данным

Правильный ответ: C



Риск «выученной беспомощности» при мотивации возникает, если:

- A) Связь между результатом и вознаграждением отсутствует или непредсказуема
- B) Премии очень высокие
- C) Используется только нематериальная мотивация
- D) Проводятся частые опросы

Правильный ответ: A

Что из перечисленного согласно двухфакторной теории Герцберга относится к гигиеническим факторам?

- A) Признание достижений
- B) Условия труда и базовая заработная плата
- C) Возможность карьерного роста
- D) Интересное содержание работы

Правильный ответ: B

Для оценки лояльности персонала наиболее часто используется:

- A) Хронометраж рабочего времени
- B) Опросник Виханского
- C) Анализ абсентеизма и текучести
- D) Фотография рабочего дня

Правильный ответ: C

Положение о мотивации утверждается:

- A) Только профсоюзом без участия работодателя
- B) Работодателем с учётом мнения профсоюза (при его наличии)
- C) Трудовой инспекцией
- D) Общим собранием акционеров

Правильный ответ: B

Экономическая теория мотивации предполагает, что работник:

- A) Стремится к самоактуализации
- B) Максимизирует свою полезность, сравнивая выгоды и издержки
- C) Полностью подчиняется групповому давлению
- D) Игнорирует материальные стимулы

Правильный ответ: B



Какой метод позволяет своевременно корректировать систему мотивации на основе обратной связи?

- A) Разовый аудит
- B) Регулярный мониторинг KPI и опросов удовлетворённости
- C) Изменение организационной структуры
- D) Увольнение части сотрудников

Правильный ответ: B

2. Вопросы на установление соответствия (5 вопросов)

Вопрос 31

Соотнесите теорию мотивации с её автором:

Теория Автор

- 1. Иерархия потребностей А. Виктор Врум
- 2. Двухфакторная теория В. Абрахам Маслоу
- 3. Теория ожиданий С. Фредерик Герцберг
- 4. Теория справедливости D. Стейси Адамс

Правильный ответ: 1-B, 2-C, 3-A, 4-D

Вопрос 32

Соотнесите документ с его основным содержанием:

Документ

Содержание

- 1. Положение о премировании А. Описание системы грейдов и вилок окладов
- 2. Положение о грейдировании В. Условия, размеры и порядок выплаты переменной части
- 3. Положение о нематериальной мотивации С. Программы признания, обучения, корпоративные мероприятия
- 4. Трудовой договор (раздел оплаты труда) D. Конкретный оклад, надбавки и отсылка к ЛНА

Правильный ответ: 1-B, 2-A, 3-C, 4-D

Вопрос 33

Соотнесите вид последствий с конкретным показателем:

Последствие

Показатель

- 1. Организационное А. Удовлетворённость трудом
- 2. Социальное В. Производительность труда
- 3. Организационное С. Коэффициент текучести
- 4. Социальное D. Психологический климат

Правильный ответ: 1-B, 2-A, 3-C, 4-D

Вопрос 34

Соотнесите этап проектирования системы мотивации с его содержанием:

Этап

Содержание

- 1. Диагностика А. Разработка Положений, расчёт грейдов, KPI
- 2. Проектирование В. Анализ текущей системы, опросы, расчёт текучести
- 3. Согласование и апробация С. Оценка удовлетворённости и производительности после внедрения
- 4. Оценка последствий D. Обсуждение с профсоюзом, пилотное внедрение

Правильный ответ: 1-B, 2-A, 3-D, 4-C

Вопрос 35

Соотнесите вид стимулирования с примером:

Вид стимулирования

Пример

- 1. Материальное прямое А. Добровольное медицинское страхование (ДМС)
- 2. Материальное косвенное В. Ежемесячная премия за выполнение KPI
- 3. Нематериальное С. Доска почёта



4. Нематериальное Д. Благодарственное письмо от руководителя

Правильный ответ: 1-В, 2-А, 3-С, 4-Д

3. Вопросы на установление последовательности (5 вопросов)

Вопрос 36

Установите правильную последовательность этапов разработки и внедрения системы мотивации:

Внедрение и коммуникация

Анализ текущей системы и диагностика

Оценка организационных и социальных последствий

Проектирование (разработка положений, грейдов, KPI)

Правильный ответ: 2 → 4 → 1 → 3

Вопрос 37

Установите последовательность действий при документальном оформлении Положения о премировании:

Согласование с профсоюзом (при наличии)

Утверждение генеральным директором

Разработка проекта Положения HR-службой

Ознакомление работников под подпись

Правильный ответ: 3 → 1 → 2 → 4

Вопрос 38

Установите последовательность проведения оценки последствий внедрения мотивационных мероприятий:

Сбор данных (опросы, отчёты, статистика)

Интерпретация результатов и подготовка рекомендаций

Определение критериев оценки (показателей последствий)

Анализ и сравнение с базовым периодом

Правильный ответ: 3 → 1 → 4 → 2

Вопрос 39

Установите последовательность этапов построения системы грейдов:

Описание должностей и оценка их ценности (балльный метод)

Утверждение вилки окладов и правил начисления переменной части

Построение грейдовых уровней (ранжирование должностей)

Сопоставление с рынком труда и корректировка

Правильный ответ: 1 → 3 → 4 → 2

Вопрос 40

Установите последовательность действий при применении теории ожиданий Врума для повышения мотивации:

Обеспечить связь «результат → вознаграждение»



Обеспечить связь «усилие → результат»

Сделать вознаграждение ценным для работника

Диагностировать валентность (ценность) вознаграждений

Правильный ответ: 2 → 1 → 4 → 3

4. Вопросы с двумя правильными ответами (10 вопросов)

Вопрос 41

Какие документы относятся к локальным нормативным актам по мотивации?

- A) Положение об оплате труда
- B) Паспорт должности
- C) Положение о премировании
- D) Протокол собрания акционеров

Правильные ответы: A, C

Вопрос 42

Какие теории мотивации относятся к процессуальным?

- A) Иерархия потребностей Маслоу
- B) Теория ожиданий Врума
- C) Двухфакторная теория Герцберга
- D) Теория справедливости Адамса

Правильные ответы: B, D

Вопрос 43

Какие показатели относятся к социальным последствиям внедрения системы мотивации?

- A) Рост производительности труда
- B) Уровень лояльности персонала
- C) Экономия фонда оплаты труда
- D) Психологический климат в коллективе

Правильные ответы: B, D

Вопрос 44

Какие инструменты относятся к нематериальной мотивации?

- A) Премия за выполнение плана
- B) Доска почёта
- C) Гибкий график работы
- D) Оклад



Правильные ответы: В, С

Вопрос 45

Какие требования ТК РФ необходимо соблюдать при установлении системы премирования?

- А) Премия может быть произвольно отменена в любой момент
- В) Условия премирования должны быть закреплены в ЛНА или коллективном договоре
- С) Работники должны быть ознакомлены с порядком премирования под подпись
- Д) Премии не могут быть частью заработной платы

Правильные ответы: В, С

Вопрос 46

Какие методы используются для оценки организационных последствий мотивационных мероприятий?

- А) Опрос удовлетворённости трудом
- В) Анализ коэффициента текучести
- С) Проективные тесты
- Д) Расчёт производительности труда

Правильные ответы: В, D

Вопрос 47

Какие факторы согласно двухфакторной теории Герцберга являются мотиваторами?

- А) Условия труда
- В) Признание достижений
- С) Базовая заработная плата
- Д) Карьерный рост

Правильные ответы: В, D

Вопрос 48

Какие действия входят в процесс управления изменениями при внедрении новой системы мотивации?

- А) Увольнение несогласных сотрудников
- В) Коммуникация и разъяснение выгод
- С) Обучение руководителей и сотрудников
- Д) Игнорирование обратной связи

Правильные ответы: В, С

Вопрос 49

Какие элементы должны быть отражены в Положении о мотивации?

- А) Цели и принципы системы мотивации
- В) Коды бухгалтерского учёта



С) Виды и порядок стимулирования

D) Устав организации

Правильные ответы: А, С

Вопрос 50

Какие риски могут возникнуть при неправильном внедрении системы KPI?

A) Снижение кооперации между сотрудниками

B) Автоматическое повышение окладов

C) Манипуляции показателями (накрутка результатов)

D) Гарантированное увеличение лояльности

Правильные ответы: А, С

5. Вопросы открытого типа (вставка пропущенного слова) – 5 вопросов

Вопрос 51

Согласно двухфакторной теории Герцберга, факторы, вызывающие неудовлетворённость работой при их отсутствии, называются _____ .

Правильный ответ: гигиеническими (или гигиенические факторы)

Вопрос 52

Документ, устанавливающий соотношение между должностями в виде уровней (грейдов) и вилки окладов, – это _____ о грейдировании.

Правильный ответ: Положение

Вопрос 53

Показатель, отражающий долю уволившихся сотрудников за период по отношению к среднесписочной численности, называется коэффициентом _____ .

Правильный ответ: текучести (текучесть кадров)

Вопрос 54

Согласно теории ожиданий Врума, мотивация = (усилие → результат) × (результат → вознаграждение) × _____ .

Правильный ответ: валентность

Вопрос 55

Статья 135 ТК РФ устанавливает, что системы оплаты труда, включая размеры премий, фиксируются в _____ нормативных актах и коллективных договорах.

Правильный ответ: локальных

6. Вопросы типа «Верно / Неверно» (5 вопросов)

Вопрос 56

Верно ли, что согласно ТК РФ премия является обязательной ежемесячной выплатой, не зависящей от результатов труда?

Ответ: Неверно

Вопрос 57

Верно ли, что опрос удовлетворённости трудом относится к методам оценки социальных последствий мотивации?



Ответ: Верно

Вопрос 58

Верно ли, что теория справедливости Адамса утверждает: работники стремятся к полному равенству в оплате независимо от трудового вклада?

Ответ: Неверно

Вопрос 59

Верно ли, что Положение о мотивации должно быть согласовано с профсоюзом при его наличии в организации?

Ответ: Верно

Вопрос 60

Верно ли, что коэффициент текучести кадров относится только к социальным последствиям и не имеет организационно-экономического значения?

Ответ: Неверно

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 на занятии, 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 40 баллов);
2. Решение практических заданий/кейсов (до 20 баллов);

Критерии оценивания по видам работ:

Тесты - проводятся два раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждый тест содержит 20 вопросов по пройденному материалу. За каждый правильно отвеченный вопрос студент получает 1 балл. При неверном ответе на тестовый вопрос - 0 баллов.

Практические задания/кейсы - проводятся 4 раза в течение семестра для оценки текущей успеваемости. Каждая работа предполагает решение ситуационной задачи или кейса. За каждую выполненную работу студент получает 5 баллов. При неверном решении задачи - 0 баллов.

II. Экзамен проводится в формате тестирования. Итоговый тест состоит из 10 вопросов закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа, 2 вопросов закрытого типа на установление соответствия, 2 вопросов закрытого типа на установление последовательности, 2 вопросов открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово, 4 вопросов открытого типа с ответом "верно" или "неверно".

За каждый правильный ответ студент получает:

- Вопрос закрытого типа с 1 или 2 правильными вариантами ответа - 1 балл
- Вопрос закрытого типа на установление соответствия - 4 балла
- Вопрос закрытого типа на установление последовательности - 4 балла
- Вопрос открытого типа, где нужно вставить пропущенное слово - 5 баллов
- Вопрос открытого типа с ответом "верно" или "неверно" - 2 балла



Максимальное количество баллов - 40.

Если в результате итоговой аттестации (экзамена) студент набрал менее 20 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 промежуточной аттестации. Оценка выставляется при наличии ненулевого результата по каждому виду активности и набору определенной суммы баллов:

№	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
Л1.1	Кибанов А.Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник (https://znanium.com/catalog/document?id=415449)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2023	ЭБС
Л1.2	Пряжников Н. С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов (https://urait.ru/bcode/583603)	Москва : Юрайт, 2026	ЭБС

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л2.1	Боковня А.Е.	Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография (https://znanium.com/catalog/document?id=393681)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2022	ЭБС
Л2.2	Иванова С. В.	Мотивация на 100% : А где же у него кнопка?: практическое пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=471734)	Москва : ООО "Альпина Паблишер", 2026	ЭБС

7.1.3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.1	Кибанов А.Я., Дуракова И.Б.	Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учебное пособие (https://znanium.com/catalog/document?id=429978)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА- М", 2024	ЭБС
Л3.2	Масленникова Е. В.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие (https://library.csu.ru/rbooks2/view2?code=local/47057/47057)	Челябинск : Издательство Челябинского государственног о университета, 2025	ЭБС



	Авторы,	Заглавие	Издательство,	Ресурс
Л3.3	Ребров А. В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие (https://znanium.ru/catalog/document?id=478667)	Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2026	ЭБС

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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

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

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, видеомагнитофон.



МИНОБРНАУКИ РОССИИ
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. 26

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 отметки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных 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 удастся, 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 определённому типу мышления, формирование определённых 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 обучающимися 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.