

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Андрей Драгомирович Хлутков  
Должность: директор  
Дата подписания: 20.05.2026 15:07:26  
Уникальный программный ключ:  
880f7c07c583b07b775f6604a630281b13ca9fd2

Приложение 4  
к образовательной программе

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Б1.В.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой  
деятельности»**

38.04.02 «Менеджмент»

**ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ  
«Стратегия и технологии HR-менеджмента»**

---

заочная

Год набора - 2026

Санкт-Петербург

**Автор-составитель РПД:**

Цыганкова Инга Владимировна, д.э.н., профессор кафедры экономики  
**Заведующий кафедрой менеджмента:** Лабудин Александр  
Васильевич, доктор экономических наук, профессор

Рабочая программа дисциплины Б1.В.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» одобрена на заседании кафедры менеджмента факультета экономики и финансов Северо-Западного института управления Российской академии народного хозяйства и государственной службы.

Протокол № 8 от «02» апреля 2026 г.

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Дисциплина Б1.В.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» обеспечивает формирование у обучающихся следующих универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций\*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции **	Наименование Компетенции **	Код индикатора достижения компетенций **	Наименование индикатора достижения компетенций **	Образовательный результат **
	УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2	Определяет собственные потребности в профессиональном и личностном росте и способы их удовлетворения с использованием возможностей системы непрерывного образования	<p>УК-6.2. 3-1. <b>Знает</b> современные методы и процедуры самоменеджмента, самодиагностики.</p> <p>УК-6.2. 3-2. <b>Знает</b> требования рынка труда и предложения образовательных услуг для выстраивания траектории собственного профессионального роста.</p> <p>УК-6.2. У-1. <b>Умеет</b> критически оценивать собственный опыт профессиональной деятельности.</p> <p>УК-6.2. У-2. <b>Умеет</b> проектировать стратегии профессионального и личностного развития.</p>
ОТФ - Код G. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично)	ПКс-1	Способен разработать стратегию и политику управления персоналом организации и обеспечение их реализацию и реализацию кадровой	ПКс -1.2	Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом	<p><b>ПКс-1.2 3 – 6</b> <b>Знает:</b> Системы стандартов по бизнес-процессам, профессиям, нормы труда</p> <p><b>ПКс-1.2 3 – 9</b> <b>Знает:</b> Технологии и методы формирования и</p>

<p>ТФ - Код G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения (частично) ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом (частично) ТФ - Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)</p>		<p>безопасности</p>			<p>контроля бюджетов на персонал  <b>ПКс-1.2 У – 12 Умеет:</b> Организовывать мероприятия по обеспечению выполнения требований охраны труда в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и локальными актами организации</p>
<p>ОТФ - Код Г. Операционное управление персоналом и подразделением организации (частично) ТФ - Код G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работой структурного подразделения (частично) ОТФ - Код Н. Стратегическое управление персоналом (частично)</p>	<p>ПКс- 4</p>	<p>Способен к разработке корпоративной культуры и социальной политики, систем мотивации, эффективности, оценки и развития персонала</p>	<p>ПКс - 4.1</p>	<p>Способен применять методы управления межличностными и отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой</p>	<p><b>ПКс-4.1. 3-1 Знает:</b> Методы, способы и инструменты управления персоналом, обеспечения кадровой безопасности  <b>ПКс-4.1. 3-9. Знает</b> Основы производственной деятельности организации  <b>ПКс-4.1. У-6. Умеет:</b> Разрабатывать проектные предложения и мероприятия по повышению эффективности работы персонала  <b>ПКс-4.1. У-14. Умеет:</b> Формировать предложения о реализации мероприятий по</p>

ТФ – Код Н/01.7 Разработка системы стратегического управления персоналом организации (частично)					обеспечению необходимого уровня кадровой безопасности
---	--	--	--	--	--

\* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

\*\* Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

## **2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академ. часа. Контактная работа – 14 академических часов, в том числе 4 лекции, 8 практических занятий, 2 часа консультаций, 121 часа – на самостоятельную работу обучающихся, 9 часов – контроль самостоятельной работы.

Дисциплина изучается на 2 курсе заочной формы обучения.

Дисциплина Б1.В.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» входит в раздел ОП ВО вариативной части дисциплин программы и читается на 2 курсе в зимнюю и летнюю сессии.

Дисциплина реализуется после изучения блока базовых дисциплин: Современный менеджмент, Теория организации и организационного поведения, Методы исследований в менеджменте, Стратегический менеджмент и стратегический анализ, Проектный подход в менеджменте.

Дисциплина Б1.В.08 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» логически и содержательно связана с дисциплинами вариативного блока ОП ВО.

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в летнюю сессию 2 курса заочной формы обучения.

### 3. Содержание и структура дисциплины

#### 3.1. Структура дисциплины заочная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час										Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)							
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа		ИК	КСР	КЭ	Кат тэк	К о н т р о л ь	СРкр		СРэк
Л	ВЛ	ЛР	ПЗ											
1.	Введение в предмет. Основные понятия учебного курса	42	2			-							40	Практическое задание
2.	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	44	2			2							40	Устный опрос

	организации													
3.	Методы и технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	47				6							41	Кейсы
Консультация		2												
Промежуточная аттестация		9												экзамен
<b>Итого</b>		144	4			8							121	

*Используемые сокращения:*

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Катгэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

### 3.2. Содержание дисциплины

#### ***Тема 1. Введение в предмет. Основные понятия учебного курса, УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

Потребность. Мотив. Типы мотивов. Мотив труда. Группы мотивов труда.

Мотивация. Внутренние и внешние факторы мотивации. Механизм мотивации. Мотивационный процесс. Этапы мотивационного процесса. Типы мотивации.

Трудовая мотивация. Мотивирование персонала организации. Виды мотивирования персонала организации.

Стимул. Стимул труда. Стимулирование. Стимулирование трудовой деятельности. Принципы стимулирования.

Взаимодействие стимулов и мотивов. Характеристика мотивационного ядра персонала организации.

#### ***Тема 2. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

Понятие «система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации». Цель и задачи системы мотивации и стимулирования труда работников организации. Структурные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Требования к системе мотивации и стимулирования труда персонала организации.

Нормативно-правовые основы формирования и развития системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

Принципы разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников организации. Принципы построения системы демотивации.

Интересы основных участников трудовых отношений при разработке системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Технология разработки системы мотивации и стимулирования труда персонала организации. Этапы разработки системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.

Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования в организации. Основные признаки эффективности/неэффективности существующей системы мотивации персонала организации. Условия обеспечения эффективного функционирования системы мотивации персонала организации.

Методы совершенствования мотивационной работы в организации.

#### ***Тема 3. Методы и технологии мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации,***

## **УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2**

Разнообразие методов и технологий мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Материальная и нематериальная мотивация.

Специфика материальной мотивации. Принципы материальной мотивации. Методы материального стимулирования. Формы материального денежного и материального неденежного стимулирования.

Нематериальная мотивация. Направления нематериальной мотивации. Условия эффективной нематериальной мотивации.

Виды нематериальной мотивации. Организационная (административная) мотивация. Социально-психологическая (моральная) мотивация. Методы социально-психологической (моральной) мотивации. Стимулы социально-психологической (моральной) мотивации.

Мероприятия направленные на повышение мотивации сотрудников.

Факторы демотивации. Мероприятия, направленные на устранение факторов демотивации.

Способы повышения мотивации и улучшения качества работы сотрудников из практической деятельности руководителей организаций.

Нестандартные методы мотивации персонала организации (из зарубежного и отечественного опыта).

### **4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания**

4.1. Оценочные материалы по дисциплине (*наименование*) входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа — это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых

каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа — это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

#### 4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать один верный ответ.</li> <li>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов.</li> <li>2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д.</li> <li>3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов.</li> <li>4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов.</li> <li>2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа.</li> <li>3. Выбрать несколько правильных ответов.</li> <li>4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г).</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)
Задание закрытого типа на установление	Прочитайте текст и установите	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается</li> </ol>	Ответ считается верным, если правильно указана вся

последовательности	последовательность	<p>последовательность элементов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Построить верную последовательность из предложенных элементов.</p> <p>4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135).</p>	последовательность цифр
Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора	Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.</p> <p>2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.</p> <p>3. Выбрать один верный ответ.</p> <p>4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа.</p> <p>5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования).</p>	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
Задание открытого типа с развернутым ответом	Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ	<p>1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.</p> <p>2. Продумать логику и полноту ответа.</p> <p>3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки.</p> <p>4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ</p>	<p>Ответ считается верным:</p> <p>1. Отсутствие фактических ошибок.</p> <p>2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа).</p> <p>3. Обоснованность ответа (наличие аргументов).</p> <p>4. Логическая последовательность излагаемого материала.</p>

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
95-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
85-94			B	P/ Passed
75-84	Хорошо		C	P/ Passed
65-74			D	P/ Passed
55-64	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-54	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
60 баллов	40 баллов	100 баллов	100 баллов

## 5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам

5.1. В ходе реализации дисциплины используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Практическое задание  
Устный опрос  
Кейсы

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных точек):

***Тема 1. Введение в предмет. Основные понятия учебного курса, УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

***Пример Практическое задание по созданию статьи в Глоссарии по учебному курсу***

1. В разделе «Глоссарий по учебному курсу» в Moodle необходимо сформировать **ДВЕ** статьи с определением термина по учебной дисциплине.

2. Необходимо прокомментировать, дополнить определения понятий своих однокурсников.

### ***Методические рекомендации по выполнению задания***

**Глоссарий** – это словарь специализированных терминов, употребляемых в изучаемой дисциплине или разделе с толкованием, комментариями и примерами.

**Статья глоссария** – определение термина.

Статья глоссария помимо толкования термина включает комментарии, примеры, поясняющие цитаты, ссылки на литературу.

### ***Для выполнения задания необходимо:***

1) по материалам учебного курса выбрать термины;  
2) найти информацию из разных источников (основная и дополнительная литература по учебной дисциплине, словари, энциклопедии и пр.);

3) составить **ДВЕ** статьи глоссария:

- дать точную формулировку термина в именительном падеже;
- объёмно раскрыть смысл данного термина, привести примеры;
- проверить орфографию текста статьи;
- выделить ключевые слова;

4) прокомментировать, дополнить определения понятий своих однокурсников.

### ***Требования к статьям глоссария:***

– Термины должны соответствовать учебной дисциплине.  
– Используемые термины должны быть именами существительными в именительном падеже единственного числа.

– Допускается использование иностранных слов, если они соответствуют курсу.

– Не допускаются аббревиатуры, сокращения.

– По возможности важно рассмотреть термин с наименее известной стороны.

– Статьи не должны быть пространными, многословными, несущими избыточную информацию.

– В статье следует использовать преимущественно авторский текст, но можно включать комментарии специалистов, примеры, поясняющие цитаты, подобранные из литературы. **Недопустимо дословное цитирование готовых образцов описания терминов из других словарей.**

– В конце каждого словарного описания необходимо привести 2 – 3 наименования рекомендуемой литературы, которая полезна для более углубленного ознакомления.

### ***Оформление статьи глоссария:***

– Статья должна начинаться с термина, выделяемого заглавными буквами полужирным шрифтом, далее после тире даётся словарное описание.

– В конце статьи располагается Список источников.

Правила оформления списка источников регламентируются ГОСТ Р 7.0.100-2018. "Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления".

– Объем статей должен составить примерно 0,5 стр. А4 (12-м шрифтом одинарным интервалом).

### ***Пример оформления статьи в глоссарии:***

**ТЕРМИН** – содержание статьи.

*Список источников*

Ключевое(ые) слово(а): ...(от 2 до 5 ключевых слов)

## ***Тема 2. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

### ***Примерные вопросы для текущего контроля в форме устного опроса:***

1. Что такое система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации?
2. Какова цель и задачи системы мотивации и стимулирования труда работников организации?
3. Каковы структурные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности?
4. Каковы требования к системе мотивации и стимулирования труда персонала организации?
5. Назовите и охарактеризуйте принципы разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников организации.
6. Назовите и охарактеризуйте принципы построения системы демотивации.
7. Что такое технология разработки системы мотивации и стимулирования труда персонала организации?
8. Назовите и охарактеризуйте этапы разработки системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
9. Назовите признаки эффективности/неэффективности существующей системы мотивации персонала организации.
10. Каковы условия обеспечения эффективного функционирования системы мотивации персонала организации?
11. Назовите методы совершенствования мотивационной работы в организации.

**Тема 3. Методы и технологии мотивации и стимулирования  
трудовой деятельности персонала организации,  
УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2**

**Практическое задание «Кейсы по использованию методов и  
технологий мотивации и стимулированию трудовой деятельности  
персонала организации»**

К семинарскому занятию необходимо **подготовить ТРИ** кейса, связанных с неоптимальным использованием мотивации и стимулирования трудовой деятельности и предложить способ решения каждого кейса. **ВАЖНО**, чтобы проблема решалась мотивационными методами и технологиями.

Форма представления кейсов – презентация в формате ppt.

Презентацию необходимо загрузить в дистанционном курсе в Moodle (в разделе курса «Кейсы по учебной дисциплине») и представить на семинарском занятии в Teams.

Каждый кейс должен включать: название, описание ситуации, вопрос (или задание) и способ решения кейса.

***Требования к содержанию презентации:***

Слайд 1: Титульный. На титульном слайде указывается название учебной дисциплины, название работы, данные автора работы.

Слайд 2: КЕЙС 1. НАЗВАНИЕ КЕЙСА, описание ситуации, вопрос (или задание).

Слайд 3: Решение кейса.

Слайд 4: КЕЙС 2. НАЗВАНИЕ КЕЙСА, описание ситуации, вопрос (или задание).

Слайд 5: Решение кейса.

Слайд 6: КЕЙС 3. НАЗВАНИЕ КЕЙСА, описание ситуации, вопрос (или задание).

Слайд 7: Решение кейса.

Слайд 8: Выводы.

Слайд 9: Список источников.

***Требования к оформлению презентации:***

Работа выполняется в виде презентации в формате ppt, кегль шрифта – не менее 24 пунктов.

Объем презентации – не более 10 слайдов.

Оформление должно быть единообразным на протяжении всей презентации. Обязательным требованием является соблюдение принятых правил орфографии, пунктуации, сокращений и правил оформления текста (отсутствие точки в заголовках и т.д.).

Название файла: СМиС ТД\_Кейсы\_Фамилия ИО.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной точкой (далее – КТ). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КТ в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КТ составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КТ в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной точки	Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной точки	Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)
КТ 1	100	0,2	20
КТ 2	100	0,2	20
КТ 3	100	0,2	20
Итого:	х	0,6	60

Формула расчета результата контрольной точки:

Результат контрольной точки = Количество баллов за работу в рамках КТ х Коэффициент веса контрольной точки.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ и типовые оценочные материалы:

**КТ – 1.**

***Тема 1***

**Практическое задание**

**КТ – 2.**

***Тема 2***

**Устный опрос.**

**КТ – 3.**

***Тема 3***

**Кейсы.**

Для каждой формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КТ определены критерии оценивания результатов выполнения задания.

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Наименование критерия</i>	<i>0-10</i>	<i>Подробное описание критерия, которому должна соответствовать работа для получения максимального балла</i>
Итого максимально:	100	

*1. Критерии оценивания практического задания:*

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	<i>14-20</i>	<i>Детальное, последовательное описание с конкретными примерами</i>
	<i>7-13</i>	<i>Поверхностное описание без конкретных примеров</i>
	<i>0-6</i>	<i>Тема раскрыта минимально или не раскрыта вовсе</i>
<i>Соблюдение требований к выполнению практических заданий</i>	<i>14-20</i>	<i>Соблюдены все требования</i>
	<i>7-13</i>	<i>Требования в основном соблюдены</i>
	<i>0-6</i>	<i>Требования не выполнены</i>
<i>Оформление результатов практического задания</i>	<i>14-20</i>	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
	<i>7-13</i>	<i>Стиль изложения в целом единый, но есть отдельные нарушения лаконичности или точности формулировок</i>
	<i>0-6</i>	<i>Несоответствие стиля теме, размытые формулировки, избыточность текста</i>
<i>Логика изложения</i>	<i>14-20</i>	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
	<i>7-13</i>	<i>Есть небольшие нарушения логики изложения, некоторые аргументы слабо связаны с выводами</i>

	0-6	<i>Нарушена последовательность изложения, отсутствует логическая связь между частями текста</i>
<i>Степень самостоятельности, оригинальности выводов</i>	14-20	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
	7-13	<i>Частично оригинальные идеи, но присутствуют элементы шаблонного мышления</i>
	0-6	<i>Отсутствие оригинальности, использование шаблонных решений и подходов</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

*2. Критерии оценивания устных ответов:*

<i>Критерии оценки</i>	<i>Диапазон баллов</i>	<i>Описание критерия</i>
<i>Содержание и раскрытие темы</i>	0-20	<i>Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами</i>
<i>Грамотность изложения</i>	0-20	<i>Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации</i>
<i>Стилистика</i>	0-20	<i>Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность</i>
<i>Логика изложения</i>	0-20	<i>Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы</i>
<i>Оригинальность</i>	0-20	<i>Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

*3. Критерии оценивания кейсов:*

<i>Критерии оценки</i>	<i>Диапазон баллов</i>	<i>Описание критерия</i>
	31-50	<i>Детальное, последовательное описание всех понятий (блоков)</i>

<i>Содержание и раскрытие выбранных понятий</i>	<i>16-30</i>	<i>Поверхностное описание</i>
	<i>0-15</i>	<i>Понятия (блоки) не раскрыты вовсе, лишь номинально обозначены</i>
<i>Достоверность и актуальность</i>	<i>16-20</i>	<i>Представленная информация является актуальной (современной) и подтверждена ссылками на источники</i>
	<i>0-15</i>	<i>Представленная информация частично подтверждена ссылками на источники</i>
<i>Корректность решений</i>	<i>26-30</i>	<i>Решение полностью соответствует основополагающим принципам и правилам, заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
	<i>5-25</i>	<i>Решение частично соответствует основополагающим принципам и правилам, заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
	<i>0-5</i>	<i>Решение не соответствует основополагающим принципам и правилам, заложенным в рамках данной профессиональной области</i>
<b>Итого максимально:</b>	<b>100</b>	

## **6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине**

### **6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета.**

Зачет проводится по вопросам в устной форме. Обучающийся получает два задания различного типа. На выполнение заданий дается 40-60 минут. По завершении подготовки необходимо представить ответы в письменном виде, подробно изложив ход выполнения задания, сделать выводы (при необходимости).

При реализации промежуточной аттестации в ЭО/ДОТ могут быть использованы следующие формы: устно в ДОТ - в форме обоснованных ответов на задания различного типа; письменно в СДО - в форме письменного решения заданий различного типа.

### **6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.**

## **Этап I.**

**Практическое задание на тему:**  
**«Характеристика системы мотивации и стимулирования**  
**трудовой деятельности в организации (организация на выбор**  
**студента)».**

**Структура выполнения практического задания:**

Титульный лист, на котором указывается Ф.И.О. автора, направление обучения, курс, группа.

1. Краткая характеристика организации.
2. Внутриорганизационные документы, определяющие порядок мотивации и стимулирования трудовой деятельности сотрудников организации.
3. Виды, формы и краткая характеристика стимулирования и мотивации труда сотрудников в организации.
4. Социально-психологические методы мотивации трудовой деятельности в организации.
5. Применяемые в организации виды и формы наказания сотрудников.
6. Неформальные формы наказания сотрудников (если имеются).
7. Средства информирования коллектива о поощрении и наказании сотрудников организации.
8. Общая оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.
9. Преимущества и недостатки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.
10. Рекомендации по развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.
11. Список источников.

**Рекомендации для выполнения задания:**

- Необходимо охарактеризовать систему мотивации и стимулирования организации, к которой студент имеет (или имел) непосредственное отношения (либо место работы, либо место практики, либо место работы ближайших родственников).

- Не нужно характеризовать организации, к которым студент не имел (не имеет) непосредственного отношения.

- В работе должна быть представлена информация сугубо из официальных источников.

- **Важно строго следовать обозначенному в задании плану.**

**ВНИМАНИЕ!** Задание выполняется самостоятельно, а не копируется из Интернета.

**Требования к оформлению практического задания:**

Практическое задание должно быть оформлено в отдельном файле.

Формат файла – doc или docx.

Название файла: СМиС ТД\_Задание к экзамену\_Фамилия ИО.  
Формат страницы: *поля* (см) – левое 3; правое 1,5; верхнее 2; нижнее 2.  
Формат шрифта: *тип* – Times New Roman; *размер (кегель)* – 14;  
*межстрочный интервал* – 1,5.

Абзацный отступ: *1,25 см.*

Выравнивание текста: *по ширине.*

Объем работы: от 5 до 10 страниц.

В конце работы должен располагаться список источников. Правила оформления списка источников регламентируются ГОСТ Р 7.0.100-2018. "Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления".

## **Этап II.**

### **Вопросы собеседования по учебной дисциплине:**

1. Соотношение понятий: потребности, мотив, мотивация, стимул, стимулирование.
2. Общая характеристика традиционных, содержательных и процессуальных теорий мотивации.
3. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.
4. Трудовая мотивации: характеристика, способы и виды.
5. Стимулирование трудовой деятельности: принципы, направления и формы.
6. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: цель, задачи, принципы разработки.
7. Алгоритм действий по созданию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
8. Критерии эффективности системы мотивации персонала организации.
9. Материальная и моральная мотивация: особенности и методы.
10. Методы организационной (административной) мотивации.
11. Поощрения за труд, дисциплинарные взыскания и порядок их применения в соответствии с Трудовым кодексом РФ.
12. Демотивация: понятие и пути преодоления.
13. Индивидуальная и групповая мотивация.
14. Целеполагание как метод мотивации персонала организации.
15. Формирование миссии организации как метод мотивации персонала.
16. Командная деятельность как форма мотивации.
17. Обучение, повышение квалификации как метод мотивации трудовой деятельности.
18. Карьерный рост как метод мотивации трудовой деятельности.
19. Кадровый резерв как способ мотивации профессионального роста сотрудников организации.

20. Качество трудовой жизни, удовлетворенность трудом как факторы мотивации трудовой деятельности.
21. Мотивационная сущность профессионального рейтинга.
22. Ротация как метод развития и мотивации персонала.
23. Соревнования, конкурсы как методы мотивации персонала организации.
24. Система общественного признания в трудовом коллективе.
25. Особенности стимулирования сотрудников свободным временем.
26. Социальная справедливость как фактор мотивации трудовой деятельности.
27. Социальный пакет как метод стимулирования персонала.
28. КРІ в системе мотивации трудовой деятельности.
29. Система мотивации как фактор повышения конкурентоспособности организации.
30. Диагностика индивидуальных мотиваторов.

Типовые проверочные задания для самоподготовки обучающегося к промежуточной аттестации:

***Тема 1. Введение в предмет. Основные понятия учебного курса,  
УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

*Вопросы открытого типа:*

*Вопрос 1.* Охарактеризуйте различия понятий «мотив» и «стимул».

*Правильный ответ:* Мотив – это внутреннее осознанное побуждение к действию, которое определяет направленность поведения человека и придаёт его деятельности личностный смысл. Это обобщённый образ материальных или идеальных предметов, которые представляют ценность для индивида. Достижение этих предметов становится смыслом деятельности. Стимул – это внешнее воздействие на человека, которое активизирует его мотивационную сферу и побуждает к определённой деятельности. Это может быть материальное вознаграждение, нематериальные активы (например, возможности, обещания, действия других людей), имеющие ценность для индивида.

*Вопрос 2.* Приведите примеры внутренних факторов мотивации.

*Правильный ответ:* Внутренние факторы мотивации — это факторы, которые побуждают человека заниматься деятельностью из личного удовлетворения или интереса, а не из внешних вознаграждений или

последствий. Внутренняя мотивация исходит из желаний, интересов и ценностей, заставляет делать что-то ради самого процесса или из-за удовлетворения от достижения. Примеры внутренней мотивации:

- участие в тимбилдинге ради удовольствия, а не ради приза;
- изучение нового навыка из любопытства, а не из обязательства;
- сотрудничество с коллегой, потому что хочется внести свой вклад, а не просто оправдать ожидания;
- волонтерство на корпоративном мероприятии ради самореализации, а не для выполнения требования;
- повышение квалификации ради интереса, а не только для карьерного роста.

Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

*Задание 1. К внешним факторам мотивации относятся:*

- а) денежные премии за достигнутый результат;
- б) изучение новой методики работы вследствие интереса к трудовому процессу;
- в) участие в тимбилдинге ради получения положительных эмоций.

*Правильный ответ: а*

Внешние факторы мотивации — это стимулы, которые побуждают человека к выполнению задач или достижению целей, не зависящие непосредственно от личности работника. Обычно такая мотивация работает потому, что человек хочет получить награду или, наоборот, избегает наказания.

*Задание 2.*

При направлении работника на обучение работодатель:

- а) *обязан* сохранить ему среднюю заработную плату на период обучения;
- б) *не обязан* сохранить ему среднюю заработную плату на период обучения.

*Привести ссылку на норму закона.*

*Ответ: а*

Работодатель обязан сохранить за работником среднюю заработную плату на период обучения, это закреплено в ст. 187 Трудового кодекса РФ.

Гарантия распространяется на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

Средний заработок начисляется за рабочие дни по графику работника, которые приходятся на период обучения.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается один правильный ответ из предложенных вариантов. Запишите только номер вопроса и буквы выбранного варианта ответа

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

- а) А. Маслоу;
- б) Ф. Герцберга;
- в) К. Альдерфера
- г) В. Врума

*Правильный ответ: г*

*Задание 2.* Теория мотивации А. Маслоу основана на выделении ... групп потребностей:

- а) пяти
- б) четырех
- в) двух

*Правильный ответ: а*

**Тема 2. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2**

Вопросы открытого типа:

*Вопрос 1.* Какими нормативно-правовыми документами регламентируются доплаты к заработной плате?

*Правильный ответ:*

Доплаты к заработной плате регулируются:

- Трудовым кодексом РФ, ст. 129, 135, 191;
- отраслевыми нормативными актами;
- локальными нормативными актами;
- трудовыми договорами;
- дополнительными соглашениями к трудовому договору.

*Вопрос 2.* Чем содержательные теории мотивации отличаются от процессуальных?

*Правильный ответ:*

Содержательные и процессуальные теории мотивации — два основных подхода к пониманию мотивации, которые различаются по фокусу исследования и ключевым аспектам анализа поведения человека. Содержательные теории стремятся определить и классифицировать потребности, которые мотивируют человека к действию, выявить их структуру и приоритетность. Процессуальные теории анализируют динамику взаимодействия различных мотивов, учитывая восприятие, ожидания и возможные последствия выбранного типа поведения.

*Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:*

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

*Задание 1. Доплаты за вредные условия труда составляют:*

- а) 10 % от базовой части заработной платы (оклада);
- б) от 4 до 24 % от базовой части заработной платы (оклада);
- в) от 12 до 20 % от базовой части заработной платы (оклада).

*Правильный ответ: б*

Согласно статье 147 Трудового Кодекса РФ, доплаты за вредные условия труда составляют от 4 до 24 % от базовой части заработной платы (оклада). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

*Задание 2. Дополнительный отпуск, положенный работникам, занятым во вредных и опасных условиях труда, является:*

- а) компенсационной мерой;
- б) стимулирующей мерой.

*Правильный ответ: а*

В России работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 117 ТК РФ). Цель таких выплат – компенсировать влияние вредных и опасных факторов, «выровнять» показатели здоровья и

работоспособности лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда и лиц, занятых в оптимальных или допустимых условиях.

Задания закрытого типа:

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается один или несколько правильных ответов. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа. Запишите только номер вопроса и буквы выбранного варианта ответа

*Задание 1.* Трудовой договор может быть:

- а) бессрчным
- б) краткосрочным
- в) многолетним
- г) постоянным

*Правильный ответ:* а, б

*Задание 2.* Дневная заработная плата работника равна 240 рублям. Продолжительность его рабочего дня – 8 часов. Если рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 270 рублей в день, то цена одного часа труда работника ...

- а) снизится на 3 рубля
- б) повысится на 3 рубля
- в) останется неизменной
- г) снизится на 30 рублей

*Правильный ответ:* а

***Тема 3. Методы и технологии мотивации и стимулирования  
трудовой деятельности персонала организации,  
УК-6.2; ПКс - 4.1; ПКс -1.2***

Вопросы открытого типа:

*Задание 1.* Как оценить эффективность существующей системы мотивации?

*Правильный ответ:* Эффективность системы мотивации персонала оценивается с помощью разных подходов, например:

- **Анализ ключевых показателей эффективности (KPI).** Если сотрудники не дотягивают до целевых показателей, возможно, стимулы не соответствуют ожиданиям или недостаточно прозрачны.

- **Оценка вовлечённости.** Используются опросы или индексы, например eNPS (employee Net Promoter Score) — показатель, отражающий готовность рекомендовать компанию как место работы.

- **Сопоставление функций и вознаграждений.** Выясняется, соответствует ли мотивация важности и сложности выполняемых задач.

- **Обратная связь от сотрудников.** Используют анонимные опросы, фокус-группы с представителями разных подразделений, разбор HR-метрик — текучесть, вовлечённость, частота «тихих увольнений» — всё это может указывать на проблемы в мотивационной системе.

*Задание 2.* Приведите примеры эффективных технологий мотивации персонала.

*Правильный ответ:* Эффективными технологиями, например, могут быть: использование KPI (ключевых показателей эффективности) — для объективной оценки результатов работы и стимулирования достижения поставленных целей; вовлечение в принятие решений — предоставление сотрудникам возможности предлагать идеи и участвовать в обсуждении рабочих процессов; геймификация — использование баллов за выполненные задачи, рейтингов, призов, особенно эффективно для молодёжи.

*Тестовые задания комбинированного типа с инструкцией по выполнению и ключами правильных ответов:*

Внимательно прочитайте текст задания. Обратите внимание! В качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. Выберите один верный ответ. Запишите только номер и букву выбранного варианта ответа. Дайте обоснование выбора.

*Задание 1.* Продолжительность рабочего дня равна 8 часам при повременной заработной плате, равной 530 рублям. Норма выработки составляет 50 изделий. Расценка за одно изделие при переводе работника с повременной на сдельную оплату труда составит \_\_\_\_\_ руб.

- а) 10,6;
- б) 12,8;
- в) 34.

*Правильный ответ: а*

Расценка одного изделия определяется при помощи деления величины дневной повременной заработной платы на норму выработки. Следовательно, в данной задаче она будет равна

$$\frac{240}{30} = 8$$

рублей.

*Задание 2.* Дневная заработная плата работника равна 240 рублям. Продолжительность его рабочего дня – 8 часов. Если рабочий день увеличится до 10 часов, а повременная заработная плата – до 270 рублей в день, то цена одного часа труда работника ...

- а) снизится на 3 рубля
- б) повысится на 3 рубля
- в) останется неизменной
- г) снизится на 30 рублей

*Правильный ответ: а*

Первоначальная цена труда составляет  $\frac{240}{8} = 30$  рублей, итоговая –  $\frac{270}{10} = 27$  рублей. Таким образом, цена одного часа снизится на 3 рубля ( $30 - 27 = 3$ ).

*Задания закрытого типа:*

Внимательно прочитайте текст задания. В качестве ответа ожидается последовательность элементов. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа, постройте верную последовательность из предложенных элементов. Запишите цифру и буквы вариантов ответа в нужной последовательности.

*Задание 1.* Расположите уровни потребностей, согласно теории К. Алдерфера:

- а) потребности связи;
- б) потребности роста;
- в) потребности существования.

*Правильный ответ: в, а, б*

*Задание 2.* Окладная система оплаты труда

- а) стимулирует к эффективной трудовой деятельности;
- б) не стимулирует к эффективной трудовой деятельности;

*Правильный ответ: б*

### 6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

*Критерии и балльная шкала определяются преподавателем*

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
<i>Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок</i>	40
<i>Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где студент демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.</i>	30-39
<i>Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.</i>	20-29
<i>Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. студент не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.</i>	0-19

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий (*при необходимости*).

*Для решения задач открытого типа, ситуационных заданий студенту разрешается использование Трудового кодекса РФ.*

## 7. Методические материалы по освоению дисциплины (модуля)

Программа дисциплины и ее учебно-методическое обеспечение (список источников и рекомендованной литературы, планы семинарских занятий, контрольные вопросы и др.) составлены в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к обязательному минимуму содержания и уровню подготовки магистра по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент» (квалификация (степень) «магистр»), а также рабочим учебным планом подготовки магистров СЗИУРАНХиГС.

Основными видами занятий магистрантов являются: лекционный курс и семинарские (практические) занятия на которых магистры вместе с преподавателем обсуждают выполненные задания.

### **Методические рекомендации по подготовке и проведению устного опроса:**

*Устный опрос* является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

*Практические задания* выполняются обучающимися самостоятельно в соответствии с рекомендациями преподавателя. Результаты выполнения практических заданий презентуются на семинарских занятиях.

*Кейсы* – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся. В рамках учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» речь идет о кейсах по использованию методов и технологий мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала организации.

Цель применения кейсов – научить обучающихся анализировать практическую ситуацию, формулировать стратегические, тактические и оперативные задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вырабатывать стратегии решения практических задач, оценивать продуктивные и непродуктивные решения и способы их реализации.

На практических занятиях обучающиеся знакомятся с материалами кейсов, осмысливают ситуацию, обсуждают проблемную ситуацию, рассматривают альтернативные решения и находят оптимальное. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям:

диагностики проблемы, качество предложений и рекомендаций по решению кейса.

***Методические рекомендации по защите кейсов:***

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

***Методические рекомендации по написанию теста при самоподготовке:***

Тестирование представляет собой выполнение тестового задания (теста), состоящего из вопросов и вариантов ответов на них. Цель тестирования: выявление у обучающихся знаний, умений и навыков по разработке и применению в организации инновационных кадровых решений. Вопросы предусматривают несколько правильных вариантов ответа.. Время прохождения теста 20 минут. Напротив вопроса, обучающийся ставит отметку, выбирая правильные варианты. Тест считается пройденным, если обучающийся наберет свыше 60% правильных ответов.

## **1. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет**

### **8.1. Основная литература**

1. Абакумова, Н.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. – Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. – 234 с. – ISBN 978-5-4497-1176-2. – Текст: электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>

2. Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 144 с. —

(Научная мысль). - ISBN 978-5-16-004523-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1861123>

3. Волгин, Н. А., Японский опыт мотивации труда : монография / Н. А. Волгин. — Москва : КноРус, 2022. — 197 с. — ISBN 978-5-406-08241-6. — URL: <https://book.ru/book/942087>

4. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов. 2-е изд. перераб. и доп./ Т.Н. Лобанова. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 553 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-7651-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489318>

5. Пряжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н.С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 365 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-00497-7. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489711>

6. Соломанидина, Т.О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2024. – 323 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01100-5. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489089>

## 8.2. Дополнительная литература

1. Генкин, Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. – 2-е изд., испр. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. – 352 с. – ISBN 978-5-91768-711-7. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039303> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Евдохина, О.С. Оценка системы мотивации и стимулирования труда персонала предприятия / О. С. Евдохина // Креативная экономика. – 2021. – № 12. – С.4689-4708. – Текст: электронный. – URL: <https://dlib.eastview.com/browse/doc/74757186> (дата обращения: 27.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: ИНФРА-М, 2021. – 378 с. – (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309> (дата обращения: 27.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

4. Иванова, С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – 8-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2019. – 288 с. – ISBN 978-5-9614-2268-9. – Текст: электронный // Цифровой образовательный

ресурс IPR SMART : [сайт]. – URL: <https://www.iprbookshop.ru/82728.html> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

5. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу; пер. с англ. – 3-е изд. – (Серия «Мастера психологии»). – Санкт-Петербург : Питер, 2018. – 400 с. – ISBN 978-5-496-00494-7. – Текст: электронный – URL: <https://ibooks.ru/bookshelf/377127/reading> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6. Мотивационные концепции управления персоналом: учебник / Т.И. Захарова, Ю.В. Ляндау, Н.С. Мрочковский [и др.]. – Москва : Русайнс, 2022. – 161 с. – ISBN 978-5-4365-9879-6. Текст: электронный. – URL:<https://book.ru/book/944891> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е.А. Родионова, В.И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2022. – 279 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01566-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/489687> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

8. Полевая, М.В. Методология мотивации трудовой деятельности госслужащих, ориентированной на достижение конечных результатов: монография / М.В. Полевая. – Москва: КноРус, 2020. – 159 с. – ISBN 978-5-4365-2529-7. – Текст: электронный. – URL:<https://book.ru/book/932931> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

9. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учебное пособие / С.А. Шапиро. – Москва : КноРус, 2022. – 267 с. – ISBN 978-5-406-08839-5. – Текст: URL:<https://book.ru/book/941149> (дата обращения: 26.09.2022). – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

### 8.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (в последней редакции) – URL: [http://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_34683/](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/)

### 8.4 Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам:

1. <http://www.kadrovik.ru>
2. <http://www.sovet HR.ru>

## 9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

### Перечень информационных технологий, используемых в ходе изучения курса:

- Пакеты программного обеспечения общего назначения (текстовые редакторы, графические редакторы).
- Программа **SPSS Statistics** («*Statistical Package for the Social Sciences*») — компьютерная программа для статистической обработки данных при проведении прикладных исследований в социальных науках.

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft PowerPoint для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Допускается применение системы дистанционного обучения.

### *Материально-техническая база*

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций:
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов
4.	Прочее