

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный
университет им. Н.И. Лобачевского»**

Институт экономики и предпринимательства

Кафедра университетского менеджмента и инноваций в образовании

УТВЕРЖДЕНО
решением президиума Ученого совета
ННГУ

протокол от
«14» декабря 2021 г. № 4

**Рабочая программа дисциплины (модуля)
Мотивация и стимулирование труда персонала**

(наименование дисциплины (модуля))

Уровень высшего образования

бакалавриат

(бакалавриат / магистратура / специалитет)

Направление подготовки / специальность

38.03.03 «Управление персоналом»

(указывается код и наименование направления подготовки / специальности)

Направленность образовательной программы

Управление человеческими ресурсами

(указывается профиль / магистерская программа / специализация)

Квалификация (степень)

бакалавр

(бакалавр / магистр / специалист)

Форма обучения

очная, очно-заочная

(очная / очно-заочная / заочная)

Нижний Новгород
2022

1. Место и цели дисциплины «Мотивация и стимулирование труда персонала» в структуре ООП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда персонала» относится к обязательной части Б1.В.ДВ.02.01.

№ варианта	Место дисциплины в учебном плане образовательной программы	Стандартный текст для автоматического заполнения в конструкторе РПД
1	Блок 1. Дисциплины (модули) Обязательная часть	Дисциплина Б1.В.ДВ.02.01 «Мотивация и стимулирование труда персонала» относится к обязательной части ООП направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда персонала», соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	
ДПК-5. Способен выполнять работу по формированию системы оплаты труда, оценке её эффективности.	ИДПК-5.1. Понимает теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы.	<i>Знать</i> теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала. <i>Уметь</i> разрабатывать систему оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы. <i>Владеть</i> принципами разработки системы оплаты труда персонала, правилами формирования фонда заработной платы.	Опрос Написание эссе
	ИДПК-5.2. Разрабатывает систему оплаты труда в организации на основе отечественного и	<i>Знать</i> принципы разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда. <i>Уметь</i> разрабатывать систему оплаты труда в организации на	

	зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.	основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда. <i>Владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.	
	ИДПК-5.3. Оценивает эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывает рекомендации по её улучшению.	<i>Знать</i> как оценить эффективность системы оплаты труда организации, разработать рекомендации по её улучшению. <i>Уметь</i> оценивать эффективность системы оплаты труда организации, разрабатывать рекомендации по её улучшению. <i>Владеть</i> навыками оценки эффективности системы оплаты труда организации, разработкой рекомендаций по её улучшению.	Решение кейсов Выполнение проекта
ДПК-6. Способен выполнять социальную работу с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании.	ИДПК-6.1. Понимает теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.	<i>Знать</i> теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях. <i>Уметь</i> применять теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях. <i>Владеть</i> навыками применения теоретических основ и практических принципов построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.	Опрос Написание эссе

	<p>ИДПК-6.2. Оценивает корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывает предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.</p>	<p><i>Знать</i> принципы оценки корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, принципы вовлечения персонала в организационные процессы, повышения лояльности и удовлетворенности. <i>Уметь</i> оценивать корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывать предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности. <i>Владеть</i> навыками оценки корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, навыками разработки предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.</p>	<p>Решение кейсов Выступление с докладом (презентацией)</p>
	<p>ИДПК-6.3. Разрабатывает и реализовывает программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.</p>	<p><i>Знать</i> принципы разработки и реализации программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения. <i>Уметь</i> совершенствовать нематериальную систему мотивации для развития коллективизма и командной работы. <i>Владеть</i> навыками разработки программы социальной работы с персоналом, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.</p>	<p>Решение кейсов Выполнение проекта</p>

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная форма обучения	очно-заочная форма обучения	заочная форма обучения
Общая трудоемкость	__4__ ЗЕТ	_4_ ЗЕТ	___ ЗЕТ
Часов по учебному плану	144	144	
в том числе			
аудиторные занятия (контактная работа): - занятия лекционного типа - занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	14 28	16 16	
самостоятельная работа	64	74	
КСР	2	2	
Промежуточная аттестация – <u>экзамен</u>/зачет	36	36	

3.2. Содержание дисциплины

Наименование и краткое содержание разделов и тем дисциплины	Всего (часы)	в том числе															
		Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них												Самостоятельная работа обучающегося, часы			
		Занятия лекционного типа					Занятия семинарского типа			Занятия лабораторного типа			Всего				
	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная	Заочная	Очная	Очно-заочная
Тема 1. Основные понятия теории мотивации стимулирования труда персонала	22	4		2			4	4				6	8		16	18	
Тема 2. Анализ теорий мотивации труда	28	4		4			8	4				12	8		16	18	
Тема 3. Современные методы	28	4		4			8	4				12	8		16	18	

материального и нематериального стимулирования																	
Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельности	28	4		4			8	4				12	8		16	20	
Итого	144	16		14			28	16				42	32		64	74	

Содержание дисциплины

Тема 1. Основные понятия теории мотивации и стимулирования труда персонала.

Мотивация и стимулирование персонала – соотношение понятий. Внутренняя и внешняя мотивация. Баланс системы мотивации: денежные стимулы и нематериальная мотивация, положительное и отрицательное стимулирование. Мотивация на привлечение и удержание. Мотивация на повышение результативности персонала. Индивидуальная и командная мотивация.

Тема 2. Анализ теорий мотивации труда.

Содержательные и процессуальные теории мотивации. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга. Теория мотивации К. Альдерфера. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона. Теория X и Y Д. Мак-Грегора. Теория Z У. Оучи. Теория ожидания В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Комплексная мотивационная теория Портера-Лоулера.

Типологическая модель В.И. Герчикова.

Тема 3. Современные методы материального и нематериального стимулирования.

Структура материального стимулирования. Материальное денежное стимулирование. Заработная плата. Надбавки и доплаты. Материальное неденежное стимулирование. Социальный пакет.

Нематериальная мотивация. Методы морального стимулирования персонала. Индивидуальность сотрудника и персональные мотиваторы.

Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельности.

Структурные элементы управления мотивацией. Факторы внутренней и внешней среды функционирования организации. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда. Способы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала.

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование труда персонала» предполагает реализацию компетентного подхода и предусматривает использование в учебном

процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Аудиторные лекции проводятся непосредственно преподавателем дисциплины с использованием технических средств (интернет). При чтении лекций используются объяснительно-иллюстративный метод с элементами проблемного изложения учебной информации (монологической, диалогической). Студентам рекомендуется записывать основные тезисы лекции (вести конспект).

Практические занятия проводятся в виде обсуждения спорных теоретических вопросов и конкретных ситуаций. Они предназначены для закрепления и более глубокого изучения определенных аспектов лекционного материала.

Используются следующие методы:

- участие в опросе и обсуждениях;
- разбор конкретных ситуаций;
- работа в дискуссионных группах;
- выступление с сообщениями, докладами;
- подготовка презентаций;
- эссе;
- метод проектов.

На проведение практических занятий отводится 28 часов.

Практическая подготовка направлена на формирование и развитие:

- практических навыков в соответствии с профилем ОП.
- компетенций - ДПК-5, ДПК-6.

Текущий контроль успеваемости реализуется в рамках занятий семинарского типа.

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Значительное место при изучении дисциплины отводится самостоятельной работе обучающихся. Самостоятельная работа предназначена для ознакомления с определенными разделами курса и дополнительными материалами, с целью более глубокого изучения данной проблематики, приобретения новых знаний, навыков, умений.

Самостоятельная работа обучающихся включает:

- сбор и изучение материалов, необходимых для выполнения проекта в рамках курса, проведения других форм интерактивной работы;
- подготовку заданий по наиболее актуальным для дисциплины вопросам;
- подготовку к выполнению заданий на практических занятиях;
- подготовку к экзамену.

Основным принципом организации самостоятельной работы обучающихся является комплексный подход, направленный на развитие критического мышления обучающихся.

Темы семинарских занятий:

Тема 1. Основные понятия теории мотивации и стимулирования труда персонала.

1. Мотивация на привлечение и удержание.
2. Мотивация на повышение результативности персонала.
3. Индивидуальная и командная мотивация.

Тема 2. Анализ теорий мотивации труда.

1. Теория мотивации К. Альдерфера.
2. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
3. Теория Х и Y Д. Мак-Грегора. Теория Z У. Оучи.
4. Теория ожидания В. Врума.
5. Теория справедливости С. Адамса.
6. Комплексная мотивационная теория Портера-Лоулера.
7. Типологическая модель В.И. Герчикова.

Тема 3. Современные методы материального и нематериального стимулирования.

1. Структура материального стимулирования. Материальное денежное стимулирование. Заработная плата. Надбавки и доплаты.
2. Материальное неденежное стимулирование. Социальный пакет.
3. Потребности организации в обучении и развитии персонала.
4. Индивидуальность сотрудника и персональные мотиваторы.

Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельности.

1. Структурные элементы управления мотивацией.
2. Факторы внутренней и внешней среды функционирования организации.
3. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда.
4. Проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
5. Способы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала.

Темы докладов:

1. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
2. Анкетирование как метод выявления потребностей сотрудника.
3. Психологическое тестирование как способ выявления потребностей сотрудника.
4. Система развития и обучения персонала как фактор мотивации.
5. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
6. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
8. Теория ожиданий В. Врума.
9. Теория справедливости Д. Адамса.
10. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
11. Ключевые показатели эффективности (KPI): определение, критерии измерения, использование в системе вознаграждения персонала.
12. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
13. Социальные программы бенефиционной системы.
14. Методы выявления потребностей персонала.
15. Мотивация персонала различных организационных культур.
16. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
17. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.

18. Мотивация сотрудника в период адаптации.
19. Мотивация лояльности персонала.
20. Определение степени лояльности и профилактика текучести персонала.
21. Методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
22. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
23. Разработка положения об оплате труда персонала.
24. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
25. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.
26. Зарубежный опыт оплаты труда.
27. Методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации

Темы эссе:

3. Применима ли теория Ф. Герцберга в Р

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления персоналом.
2. Мотивация и стимулирование персонала – соотношение понятий.
3. Потребность как основа мотивационной системы. Взаимосвязь потребностей и трудовой деятельности человека.
4. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
5. Двухфакторная модель Фредерика Герцберга.
6. Теория Х и Y Дугласа Мак-Грегора. Теория Z У. Оучи.
7. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
8. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
9. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума.
10. Теория справедливости Д. Адамса.
11. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
12. Типологическая модель В.И. Герчикова.
13. Материальное денежное стимулирование. Материальное стимулирование персонала.
14. Материальное неденежное стимулирование. Социальный пакет.
15. Виды режимов рабочего времени. Преимущества и недостатки рассредоточенных и гибких графиков.
16. Нематериальная мотивация. Методы морального стимулирования персонала.
17. Индивидуальность сотрудника и персональные мотиваторы.
18. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
19. Ценности и их влияние на мотивацию персонала. Спиральная динамика как инструмент выявления ценностного профиля.
20. Теория поколений. Особенности мотивации поколения Y.
21. Коучинг как метод мотивации персонала. Принципы обратной связи.
22. Принципы и способы самомотивации. Работа с целями.

23. Особенности мотивации креативной деятельности.
24. Структурные элементы управления мотивацией. Факторы внутренней и внешней среды функционирования организации.
25. Технология формирования системы мотивации и стимулирования труда.
26. Способы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный курс

«Мотивация и стимулирование труда персонала» <https://e-learning.unn.ru/>,
<https://e-learning.unn.ru/course/view.php?id=5362>

5. Фонд оценочных средств для промежуточной аттестации по дисциплине.

5.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений)

ФОС по дисциплине включает в себя перечень компетенций выпускников образовательной программы с указанием результатов обучения (знаний, умений, владений), характеризующих этапы их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине, характеризующих этапы формирования компетенций, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции, а так же методические материалы, определяющие процедуры оценивания.

1	Тема 1. Основные понятия теории мотивации и стимулирования труда персонала	ДПК5 ДПК6	Опрос Контрольная работа
2	Тема 2. Анализ теорий мотивации труда	ДПК5 ДПК6	Опрос Написание эссе Выступление с докладами (презентациями)
3	Тема 3. Современные методы материального и нематериального стимулирования	ДПК5 ДПК6	Опрос Решение кейсов Выполнение проекта
4	Тема 4. Управление мотивацией трудовой деятельности	ДПК5 ДПК6	Выполнение проекта Выступление с докладами (презентациями)

Регламент проведения текущего контроля формирования компетенций, критерии оценки и достижения результатов обучения

5.2. Описание шкал оценивания

Индикаторы компетенции	Критерии оценивания (дескрипторы)						
	«плохо»	«неудовлетворительно»	«удовлетворительно»	«хорошо»	«очень хорошо»	«отлично»	«превосходно»
Знания ИДПК-5.1. <i>Знать</i> теоретические принципы разработки системы оплаты труда персонала. ИДПК-5.2. <i>Знать</i> принципы разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда. ИДПК-5.3. <i>Знать</i> как оценить эффективность системы оплаты труда организации, разработать рекомендации по её улучшению. ИДПК-6.1. <i>Знать</i> теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях. ИДПК-6.2. <i>Знать</i> принципы оценки	отсутствие знаний материала	наличие грубых ошибок в основном материале	знание основного материала с рядом негрубых ошибок	знание основного материала с рядом заметных погрешностей	знание основного материала с незначительными погрешностями	знание основного материала без ошибок и погрешностей	знание основного и дополнительного материала без ошибок и погрешностей

<p>корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, принципы вовлечения персонала в организационные процессы, повышения лояльности и удовлетворенности. ИДПК-6.3. <i>Знать</i> принципы разработки и реализации программы социальной работы с персоналом для улучшения социально-психологического климата и общественного мнения.</p>							
<p>Умения ИДПК-5.1. <i>Уметь</i> разрабатывать систему оплаты труда персонала, правила формирования фонда заработной платы. ИДПК-5.2. <i>Уметь</i> разрабатывать систему оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда. ИДПК-5.3. <i>Уметь</i> оценивать эффективность системы оплаты труда организации,</p>	<p>полное отсутствие умений, предусмотренных компетенцией</p>	<p>отсутствие ряда важнейших умений, предусмотренных данной компетенцией</p>	<p>наличие минимально необходимого количества умений, предусмотренных компетенцией</p>	<p>наличие большого количества основных умений, продемонстрированное в стандартных вопросах</p>	<p>наличие всех основных умений, продемонстрированных в стандартных вопросах</p>	<p>наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных вопросах</p>	<p>Наличие всех умений, продемонстрированное в стандартных и нестандартных вопросах</p>

<p>разрабатывать рекомендации по её улучшению.</p> <p>ИДПК-6.1. <i>Уметь</i> применять теоретические основы и практические принципы построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.</p> <p>ИДПК-6.2. <i>Уметь</i> оценивать корпоративную социальную политику компании и социокультурную среду организации, разрабатывать предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и удовлетворенности.</p> <p>ИДПК-6.3. <i>Уметь</i> совершенствовать нематериальную систему мотивации для развития коллективизма и командной работы.</p>							
<p>Владения</p> <p>ИДПК-5.1. <i>Владеть</i> принципами разработки системы оплаты труда персонала, правилами формирования фонда заработной платы</p>	полное отсутствие навыков, предусмотренных	отсутствие навыков, предусмотренных компетенциями	наличие минимальных навыков, предусмотренных компетенций	Посредственное владение навыками, предусмотренными	Достаточно владение навыками, предусмотренными компетенцией	Хорошее владение навыками, предусмотренными	Всестороннее владение навыками, предусмотренными

<p>платы.</p> <p>ИДПК-5.2. <i>Владеть</i> навыками разработки системы оплаты труда в организации на основе отечественного и зарубежного опыта с учетом задач мотивации и стимулирования труда.</p> <p>ИДПК-5.3. <i>Владеть</i> навыками оценки эффективности системы оплаты труда организации, разработкой рекомендаций по её улучшению.</p> <p>ИДПК-6.1. <i>Владеть</i> навыками применения теоретических основ и практических принципов построения корпоративной социокультурной политики компании и её реализации в конкретных организационных условиях.</p> <p>ИДПК-6.2. <i>Владеть</i> навыками оценки корпоративной социальной политики компании и социокультурной среды организации, навыками разработки предложения по их улучшению с целью вовлечения персонала в организационные процессы и повышения лояльности и</p>	компете нцией	нцией		мотрен ными компет енцией		ными компет енцией	ными компет енцией
--	------------------	-------	--	------------------------------------	--	--------------------------	--------------------------

удовлетворенности. ИДПК-6.3. Владеть навыками разработки программы социальной работы с персоналом, совершенствования нематериальной системы мотивации, развития коллективизма и командной работы.							
Шкала оценок по проценту правильно выполненных заданий	0 – 20 %	20 – 50 %	50 – 70 %	70-80 %	80 – 90 %	90 – 99 %	100%

5.3. Критерии и процедуры оценивания результатов обучения по дисциплине.

Преподавателем оцениваются следующие виды учебной работы обучающегося:

1. Посещаемость и результат работы на лекциях и семинарских занятиях;
2. Результат самостоятельной работы;
3. Результат экзамена.

Критерии и показатели, используемые при оценивании учебной презентации и эссе

Оценка	Критерии оценивания
Превосходно	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации.
Отлично	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, учитывает в докладе особенности современного этапа развития науки, ссылается на авторитетных авторов, использует достоверные источники информации. Презентация отвечает критериям лаконичности, информативности. Обучающийся способен выразить идею ясно, удерживая внимание на главном.
Очень хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания.
Хорошо	Текст соответствует изучаемой теме, обучающийся корректно отражает принципы и подходы к мотивации, но при ответе не учитывает идеи современных авторов. Презентация информативна, но перегружена информацией, тяжела для понимания. Обучающийся способен выразить основную идею темы, но не может избежать ненужной детализации.
Удовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не в полной мере раскрывает ее, обучающийся не ссылается на авторитетных авторов, использует недостоверные источники информации. Презентация служит демонстрацией содержания доклада, однако не в полной мере раскрывает его содержание, не является удобной для восприятия. Обучающийся с трудом выражает свою мысль.
Неудовлетворительно	Текст соответствует изучаемой теме, но не раскрывает ее, обучающийся использует недостоверные источники информации. Обучающийся с трудом выражает свою мысль, сталкивается со сложностями при раскрытии темы.

Плохо	Доклад не соответствует заявленной теме, или тема доклада не раскрыта.
-------	--

Для оценивания результатов выступления на семинаре используется следующая шкала:

Превосходно	Студент демонстрирует блестящее знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции. Есть связь с современностью.
Отлично	Студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Логика изложения своей позиции безупречна. Фактический материал достаточен для обоснования своей позиции.
Очень хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения.
Хорошо	В целом студент демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал не достаточен для обоснования своей позиции.
Удовлетворительно	Студент лишь отчасти демонстрирует знание вопроса, умение использовать основные научные термины для раскрытия темы, владение научной лексикой. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал.
Неудовлетворительно	Студент не знает вопрос или отвечает на другой вопрос. Теоретический и фактический материал не совпадает.
Плохо	Отказ от выступления на семинаре.

Для оценивания результатов дискуссии используется следующая шкала:

Превосходно	1. Студент проявляет повышенную активность в обсуждении проблемы. Высказывает оригинальные суждения. Демонстрирует умение слушать и слышать собеседника. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей точке зрения. Умело делает обобщения. 2. Полностью аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть обоснованная связь с современностью.
Отлично	1. Студент проявляет активность в обсуждении проблемы. Имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать и слышать. Умело задает вопросы, привлекая внимание к своей

	<p>точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию и логично излагает материал. Дает полный анализ проблемы. Демонстрирует обоснованность суждений. Есть связь с современностью.</p>
Очень хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Умело задает вопросы, стремится привлечь внимание к своей точке зрения. Делает обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но не всегда логично изложение материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью лишь декларирована.</p>
Хорошо	<p>1. Нет должной активности в обсуждении проблемы, хотя имеет место оригинальность суждений. Демонстрирует умение слушать, но не всегда слышит сказанное. Задает вопросы, но не привлекает внимание к своей точке зрения. Пытается сделать обобщение.</p> <p>2. Аргументирует свою позицию, но страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Обоснованность суждений оставляет желать лучшего. Связь с современностью не показана.</p>
Удовлетворительно	<p>1. Нет активности в обсуждении проблемы. Студент лишь присоединяется к суждениям коллег. Слушает, но не слышит других мнений. Не задает вопросов.</p> <p>2. Студент декларирует свою позицию, страдает логичность в изложении материала. Дает неполный анализ проблемы. Суждения не обоснованы. Нет связи с современностью.</p>
Неудовлетворительно	<p>1. Пассивность в обсуждении проблемы. Не делается попытки понять суть проблемы. Студент не задает вопросов.</p> <p>2. Не имеет своей позиции. Нет анализа проблемы. Суждения не по теме.</p>
Плохо	<p>1. Лишь присутствует при обсуждении проблемы.</p> <p>2. Не участвует в решении проблемы.</p>

Для оценивания результатов проекта:

Превосходно	<p>Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, навыками критического мышления, умение самостоятельно мыслить; продемонстрирована способность на этой основе приобретать новые знания и/или осваивать новые способы действий, достигать более глубокого понимания проблемы. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.</p>
Отлично	<p>Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно</p>

	<p>ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано свободное владение логическими операциями, умение самостоятельно мыслить; Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Сообщение вызывает интерес. Автор отвечает на вопросы аудитории.</p>
Очень хорошо	<p>Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Автор отвечает на вопросы аудитории.</p>
Хорошо	<p>Работа в целом свидетельствует о способности самостоятельно ставить проблему и находить пути её решения; продемонстрировано умение самостоятельно мыслить. Но имеют место некоторые недочеты в аргументации. Фактический материал также требует своего расширения. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. В работе и в ответах на вопросы по содержанию отсутствуют грубые ошибки.</p>
Удовлетворительно	<p>Студент лишь отчасти демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. В логике изложения материала есть существенные недочеты. Выдвинутые аргументы не полны. Приведен фрагментарный фактический материал. Продemonстрированы навыки оформления проектной работы, а также подготовки презентации. Однако не всегда автор может ответить на дополнительные вопросы.</p>
Неудовлетворительно	<p>Студент не демонстрирует способность ставить проблему и находить пути её решения. Отсутствует оформление проектной работы, а также презентации.</p>
Плохо	<p>Проект не предоставлен.</p>

Экзамен проводится в устной форме по пройденному материалу. Результаты экзамена оцениваются по семибальной шкале.

Оценка	Уровень подготовленности, характеризуемый оценкой
Превосходно	Превосходная подготовка с очень незначительными погрешностями.
Отлично	Подготовка, уровень которой существенно выше среднего с некоторыми ошибками.
Очень хорошо	В целом хорошая подготовка с рядом заметных ошибок.

Хорошо	Хорошая подготовка, но со значительными ошибками.
Удовлетворительно	Подготовка, удовлетворяющая минимальным требованиям
Неудовлетворительно	Необходима дополнительная подготовка для успешного прохождения испытания
Плохо	Подготовка совершенно недостаточна

5.4. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения, характеризующих этапы формирования компетенций и (или) для итогового контроля сформированности компетенции.

Знаниевая компонента компетенции «ДПК-5»

Вопрос для собеседования:

- Охарактеризуйте понятия: мотивация и стимулирование персонала.
- Как оценить эффективность системы мотивации и стимулирования персонала?
- Как сформировать систему оплаты труда?
- Как оценить эффективность системы оплаты труда?

Знаниевая компонента компетенции «ДПК-6»

Вопрос для собеседования:

- Зачем нужно управлять мотивацией?
- Приведите примеры и объясните разницу между внутренней и внешней мотивацией человека.
- Как выявить потребности организации в обучении и развитии персонала?
- Как собрать информацию о рынке образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом?
- Какие есть способы обратной связи и обработки результатов по итогам обучения персонала?
- Как организовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации?
- Какие существуют методы проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации?
- Каковы принципы выполнения социальной работы с персоналом организации в соответствии с корпоративной социокультурной политикой компании?

Задание:

Изобразите схематично и объясните взаимосвязь потребностей и трудовой деятельности человека.

Тестирование:

- 1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?**
- а) до начала профессиональной деятельности;
 - б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
 - в) во время адаптации в коллективе;

- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- д) после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) **не любит работать и старается избежать ответственности;**
- д) ответы а) и б).

3. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) **побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;**
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

4. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) **у недавно нанятых на работу сотрудников**
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
- д) не зависит от стажа работы в организации.

5. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) **четко формулировать цель работы;**
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

6. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) **высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;**
- д) возможны варианты а) и б).

7. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) **за перевыполнение плана;**
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

8. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;

- б) временному увеличению эффективности его работы;**
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

9. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;**
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

10. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;**
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

11. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;**
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

12. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;**
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

13. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;**
- д) социальные.

14. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- а) теория x;
- б) теория y;
- в) теория z;**
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

15. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;

2 - желание не отличаться от других работников;
3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

а) 1, 3, 4, 5;

б) 2, 3, 4, 5;

в) 1, 3, 4;

г) 3, 4, 5;

д) 2, 4, 5.

16. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

а) интересная работа;

б) продвижение по службе;

в) уровень заработной платы;

г) стаж работы;

д) условия труда.

17. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

а) Абрахам Маслоу;

б) Фредерик Херцберг;

в) Ф.Тейлор;

г) Д.Макгрегор;

д) В.Врум.

18. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

а) К.Мадсен;

б) А.Маслоу;

в) Ф.Герцберг;

г) К.Альфред;

д) В.Врум.

19. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;

б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;

в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;

г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;

д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

20. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

а) классические, прогрессивные;

б) социальные, экономические;

в) содержательные, процессуальные;

- г) теоретические, эмпирические;
- д) научные, практические.

21. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
- б) требующая от сотрудника значительных усилий;
- в) не требующая от сотрудника значительных усилий;**
- г) не оплачиваемая в полном объеме;
- д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

22. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;**
- б) заработная плата и прибыль;
- в) тарификация и индексация;
- г) фиксированная и плавающая;
- д) окладная и тарифная.

23. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;**
- в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- г) укрепляет чувство справедливости у работников;
- д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

24. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:

- а) моральным и материальным поощрением;**
- б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
- в) убеждением и участием;
- г) администрированием и приказами;
- д) манипулированием и просьбами.

25. Под термином "мотивация" понимают:

- а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
- б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;**
- в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
- г) реакция человека на любые психологические воздействия;
- д) смысл трудовой деятельности.

26. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:

- а) увеличению эффективности его труда;
- б) уменьшению эффективности его труда;**
- в) увеличению потребности в обучении;
- г) снижению степени конфликтности личности;
- д) росту преданности организации.

27. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

- а) увеличивает преданность организации;
- б) уменьшает преданность организации;**
- в) не влияет на преданность организации;
- г) снижает степень конфликтности личности;
- д) увеличивает эффективность труда.

28. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно

- а) проявить жесткость, чтобы отсеять ненужные возражения;
- б) честно объяснить причины принимаемых мер;**
- в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
- г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
- д) подчиненным ничего объяснять не следует.

29. Процессуальные теории мотивации изучают

- а) содержание потребностей и мотивов человека;**
- б) факторы, влияющие на формирование потребностей;
- в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов;
- г) основные способы принуждения к труду;
- д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.

30. Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем:

- а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений;
- б) усиления контроля и дисциплинарных мер;**
- в) замены части менеджеров среднего звена;
- г) повышения привлекательности работы;
- д) улучшения условий труда.

31. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:

- а) принести в работу радость;
- б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;**
- в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
- г) все вместе;
- д) все неверно.

32. Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов)

- 1 – автономность;
 - 2 – повторяемость;
 - 3 – разнообразие требуемых навыков;
 - 4 – простота требуемых знаний;
 - 5 – монотонность работы;
 - 6 – конвейерная зависимость
- а) 1, 2, 3;
 - б) 1, 3, 4;**
 - в) 1, 3, 5;
 - г) 1, 5, 6;
 - д) 3, 4, 6.

33. Свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение своих целей, реализацию своих интересов – это:

- а) стимулы;
- б) мотивы;
- в) мотивационная деятельность;**

- г) потребности;
- д) цели.

34. Сила мотива определяется:

- а) степенью актуальности той или иной потребности для работника;**
- б) направленностью потребности;
- в) степенью уверенности в собственных силах;
- г) характером человека;
- д) степенью изменчивости потребностей.

35. Содержательные теории мотивации основываются на:

- а) представлении о справедливости вознаграждения;
- б) анализе процесса выполнения работы;
- в) концепции потребностей работника;**
- г) идее об удовлетворенности трудом;
- д) оценке соотношения усилий и получаемого результата.

36. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.

- а) уменьшают удовлетворенность работой;
- б) увеличивают неудовлетворенность работой;**
- в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
- г) мотивируют работника;
- д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.

37. Теории мотивации Врума, Портера и Лоулера являются:

- а) содержательными;
- б) процессуальными;**
- в) системными;
- г) организационными;
- д) описательными.

38. Человек ленив, старается избегать работы. Людей нужно принуждать к труду – это:

- а) теория «Х»;**
- б) теория «Y»;
- в) теория «Z»;
- г) теория ожиданий;
- д) теория справедливости

39. Что означает буквально «стимул» в переводе с латинского?

- а) материальное поощрение за хорошо сделанную работу;
- б) приманка для животных, когда необходимо, чтобы они сделали что-либо;
- в) остроконечная палка, которой подгоняют животных;**
- г) принуждение;
- д) манипулирование.

40. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:

- а) возможностям организации;
- б) ценности сотрудника;
- в) ожиданиям сотрудника;**

- г) среднеотраслевому уровню;
- д) вознаграждению за предыдущую работу.

Компонента умений и владений.

Компонента умений и владений компетенции ДПК-6

- 2. Кейс на проверку умения выстраивать систему мотивации (с учетом внешней и внутренней мотивации сотрудников).
(По материалам книги Д. Пинка. Драйв. Или что нас на самом деле мотивирует.)

Компонента умений и владений компетенции ДПК-5

- 1. Задание.

Разработка системы мотивации для фирмы «XXXX»

Инструкция: Владелец фирмы обратился к Вам с просьбой разработать систему определения заработной платы его сотрудников.

Для разработки новой системы оплаты труда была применена технология разработки денежного вознаграждения, состоящая из следующих элементов:

- 1. определить основные принципы и правила мотивационной политики компании, содержания и структуры компенсационного пакета;
- 2. разработать базовую заработную плату (постоянную часть денежного вознаграждения) на основе определения внутрифирменной ценности должностей и рабочих мест;
- 3. разработать переменную часть денежного вознаграждения в целях усиления стимулирующего влияния зарплаты на производительность труда;
- 4. разработать систему социальных льгот, эффективную социальную политику компании;
- 5. разработать внутренние нормативные документы, фиксирующие систему денежного вознаграждения персонала

- 2. Задание на анализ существующей системы мотивации.

Провести анкетирование и анализ полученных данных в своей организации/отделе.

Анкета

Уважаемый коллега!

Данная анкета направлена на выяснение наиболее значимых мотивов, побуждающих Вас к работе. Цель анкетирования – оптимизация системы мотивации на предприятии.

Вашему вниманию предлагается список факторов, которые могут влиять на успешность Вашей работы.

Оцените, пожалуйста, в баллах от 1 до 10 (минимально 1 балл, максимально 10 баллов) насколько каждый из них важен для Вашей эффективной работы, а правом – насколько данный фактор реально выражен.

Важность	Фактор, определяющий эффективность работы	Реальность
	Удовлетворенность содержанием работы	
	Оборудование рабочего места	
	Уровень загруженности работой	
	Удобный график работы	
	Транспортные проблемы	
	Сплоченность коллектива, высокий «командный дух»	
	Наличие дисциплины в коллективе	
	Внедрение новых идей и способов работы	
	Честность в отношении сотрудников	
	Существование традиций в коллективе	
	Терпимость к друг - другу, тактичность в отношениях	
	Дружеские отношения в коллективе	
	Умение руководителя заинтересовать сотрудников и вовлечь в работу	
	Готовность руководителя помочь и научить	
	Чувство гордости за свое предприятие	
	Чувство стабильности	
	Наличие отлаженной системы обучения и развития персонала	
	Возможности карьерного роста	
	Удовлетворенность системой оплаты труда	
	Гибкая система поощрений сотрудников в зависимости от результатов деятельности	
	Обеспеченность социальными льготами	

	Зависимость оплаты от личного вклада работника	
	Признание достижений каждого работника коллективом предприятия	
	Возможность проявить свои личностные и профессиональные качества	

Анализ результатов анкетирования

Категория работающих	Кол. опрошенных	%	Основные мотивирующие факторы	%	Основные демотивирующие факторы	%	Ожидания по поводу новой системы мотивации

5.5. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Методические материалы, определяющие процедуры оценивания разработаны в соответствии с локальными нормативными актами:

Приказ «Об утверждении регламента ведения фонда образовательных электронных ресурсов ННГУ», утверждённое приказом ректора ННГУ от 02.04.2021 г. №145-ОД.

Подготовка к выступлению на семинаре. Выступление должно быть по существу затронутых вопросов. При этом важно ссылаться на источники и литературу, из которых заимствовался материал. Желательно прокомментировать заимствованное из прочитанной литературы, раскрыть его сильные и слабые стороны. Ответ должен быть емким и не превышать пяти минут. В заключении важно обобщить сказанное, используя речевые клише.

Подготовка доклада. Выступление с докладом на семинаре – одна из форм, давно и успешно апробированных преподавательской практикой. Она позволяет одновременно решить целый комплекс задач: прежде всего она позволяет студенту основательно изучить интересующий его вопрос; затем предоставляет возможность изложить материал в компактном и доступном виде; далее – привнести в текст полемическую заостренность; наконец, приобрести необходимые навыки презентации.

Доклад должен быть рассчитан на 10 минут выступления. Он должен содержать в себе три основные части: *вступление, основная часть, заключение*. Во вступлении необходимо обосновать актуальность и важность рассматриваемого вопроса. При этом нужно не забыть об ярких, запоминающихся примерах, фактах, цифрах, которые помогут заинтересовать публику, привлечь внимание слушателей. В основной части следует раскрыть тему доклада. Важным является сопровождение рассматриваемых положений своими комментариями. В заключении следует сделать краткие выводы.

Учебный проект — совместная или индивидуальная учебно-познавательная, творческая деятельность учащихся, имеющая цель, согласованные методы, способы деятельности, направленная на достижение результата по решению какой-либо проблемы, значимой для участников проекта.

Подготовка проекта предполагает следующие стадии:

- 1.1. Разработка проектного задания
- 1.2. Выбор темы проекта
Осуществляется на занятии, где преподаватель предлагает студентам выбрать темы, которые бы им хотелось изучать углублённо, дополнительно к основной программе курса. В рамках выбранных инициативных тем в дальнейшем реализуется проект.
- 1.3. Обсуждение и формулирование проблем в теме
Преподаватель в ходе консультации обсуждает со студентами выбранные темы: уточняются формулировки, выявляются проблемы и спорные вопросы содержания.
- 1.4. Определение форм выражения итогов проектной деятельности
На занятии преподаватель со студентами обсуждает форму выражения проекта: доклад с презентацией. Оговариваются требования и критерии оценки.
- 1.5. Формирование рабочих пар
По желанию студентов: проект может быть индивидуальный или выполняться в парах. Если работа выполняется в парах, преподаватель предлагает распределить функциональные обязанности в ней.
- 1.6. Поиск и подбор материалов к исследовательской работе
Преподаватель сообщает студентам, что поиск необходимой информации осуществляется ими самостоятельно. Кроме того, он предлагает список дополнительной литературы в рамках курса.
2. Разработка проекта
Осуществляется самостоятельно студентами при консультировании с преподавателем.
3. Оформление результата
Оформляются исполнителями проекта в соответствии с принятыми и обсуждёнными на занятии требованиями и критериями оценки.
4. Презентация
Презентация итогов проектной деятельности проходит на занятии.
5. Рефлексия
Рефлексия результатов проектной деятельности осуществляется в группах и индивидуально.

Подготовка презентации. Доклад может сопровождаться презентацией.

Вначале нужно подготовить текст выступления, который включает в себя три части: введение, основную часть и заключение. Во введение обосновывается актуальность темы, рассматривается степень ее разработанности, формулируется цель и задачи исследования, определяется теоретическая и практическая значимость работы. В основной части раскрывается содержательная сторона темы. В заключении делаются выводы. Текст должен составлять 4 страницы.

После того, как текст готов, следует выделить в нем наиболее *важные положения*. Именно они должны составить содержательную сторону слайдов. На техническом уровне это обеспечивает программа Power Point. Желательно, чтобы на слайде не было больше 1-2 предложений. Схемы, таблицы приветствуются. Но они должны быть компактными, удобными для восприятия. На заключительном слайде нужно указать *информационный ресурс*, который был использован при подготовке презентации. 10-12 слайдов – это хорошая презентация.

Написание контрольной работы (эссе). Эссе – прозаическое сочинение небольшого объема и свободной композиции, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Следует помнить, что результат эссе оценивается по следующим критериям: 1. выделена ключевая научная проблема; 2. к обоснованию решения привлекаются авторитетные источники и актуальные примеры. 3. демонстрируются навыки критического осмысления сложившихся научных подходов, 4. формулируются авторские аргументы. 5. осуществляется логический анализ и логические операции. 6. выявляется и теоретически обосновываются взаимосвязи между компонентами, 7. представлен практико-ориентированный аспект изучаемой проблемы. В процессе выполнения задания предлагаются разные варианты решений.

Требования к оформлению работы. Общий объем самостоятельной работы – до 6 страниц рукописного текста. В правом верхнем углу листа следует указать свою фамилию, номер группы, дату написания работы. Далее в центре листа написать тему эссе. После этого идет сам текст, который должен включать в себя три части: введение, основную часть и заключение. Главное: аргументированность выводов.

Подготовка к тестированию. При подготовке к тестированию необходимо обратить внимание на *термины, понятия, имена* выдающихся мыслителей.

Тест предполагает проверку знаний, полученных в ходе изучения дисциплины. Для подготовки к нему целесообразно перечитать конспекты лекций, освоить информацию, включенную в рабочую программу.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

[Генкин Б. М.](#)

Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). - 2-е изд. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 352 с.

[Кибанов А. Я.](#)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. - 524 с.

[Соломанидина Т. О.](#)

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.: учебник и практикум для академического бакалавриата - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Издательство Юрайт, 2019. - 323 с.

б) дополнительная литература:

[Боковня А. Е.](#)

Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 144 с.

[Ричи Ш.](#)

Управление мотивацией: 12 факторов мотиваций: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Менеджмент организации", "Психология" / Ричи Ш., Мартин П., Лалаян Е.; Под ред. Климов Е.А. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 399 с.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебники, электронные образовательные ресурсы, мультимедийные универсальные энциклопедии, аудиовизуальные средства (слайды, презентации на цифровых носителях), ПК, проекторы.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ОПОП ВО по направлению «Управление персоналом», профилю «Управление человеческими ресурсами».

Автор: Михайлова Е.Е., к.и.н., доцент кафедры университетского менеджмента и инноваций в образовании.

Рецензент:

Заведующий кафедрой: д.с.н., проф. Грудзинский А.О.