Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Выборнова Любовь Алексеевна
Должность: Ректор
Дата подписания: 27.12.2023 10:13:40
Уникальный программный ключ:
c3b3b9c625f6c113afa2a2c42baff9e05a38b76e

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Поволжский государственный университет сервиса» (ФГБОУ ВО «ПВГУС»)

Кафедра «Многофункциональная экономика и развитие территории»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

# Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Направление подготовки:
**38.03.04 Государственное и муниципальное управление**

Направленность (профиль)
**Государственное и муниципальное управление**

Квалификация выпускника: **бакалавр**

Тольятти 2023 год

Рабочая программа по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования бакалавриат по направлению подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление», утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 13августа 2020 года № 1016

Составители:

| | |
|---|---|
| к.э.н., доцент | Т.А. Журавлева |
| (ученая степень, ученое звание) | (ФИО) |

РПД обсуждена на заседании кафедры «Многофункциональная экономика и развитие территории »

«_22_» __10_____ 2023 г., протокол № _2____

Заведующий кафедрой к.э.н., доцент Н.Н. Скорниченко
(уч.степень, уч.звание) (ФИО)

## 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

### 1.1. Цель освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является - *формирование у обучающихся* профессиональных компетенций, необходимых для решения задач профессиональной деятельности.

### 1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с индикаторами достижения компетенции** | **Основание (ПС) ***для профессиональных компетенций |
|---|---|---|---|
| ПК-1. Способен осуществлять деятельность по регулированию в сфере занятости населения и трудовой миграции | ИПК-1.1. Анализирует состояние рынка труда, осуществляет ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных Интерактивного портала службы труда и занятости населения, Минтруда РФ (https://mintrud.gov.ru/), Федеральной службы государственной статистики (https://rosstat.gov.ru/)<br>ИПК-1.2. Участвует в регулировании и реализации социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции | ***Знает:*** **- основные положения Бюджетного кодекса РФ, Налогового кодекса РФ, ФЗ от 12 января 1996 г. № 7**<br>**- постановление Правительства Российской Федерации от 1 сентября 2012 г. N 875 "Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права"**<br>- мотивационную составляющую и механизмы стимулирования эффективной коллективной работы<br>***Умеет:***<br>- применять методы управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой.<br>- определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние коммуникации персонала<br>- анализировать состояние рынка труда, осуществлять ведение статистико-аналитической базы по основным параметрам в сфере занятости, безработицы, миграции с использованием открытых баз данных<br>***Владеет:***<br>- постановкой задач руководителям структурных подразделений при определении материального и морального стимулирования труда<br>- методами регулирования и реализацией социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции | «Справочник квалификационных требований к специальностям, направлениям подготовки, знаниям и умениям, которые необходимы для замещения должностей государственной гражданской службы с учетом области и вида профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих» (утв. Минтрудом России) |

## 2.МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, Блока 1. Дисциплины (модули) программы бакалавриата (Б1.В.ДВ**.** Профессиональный модуль. Дисциплины по выбору).

## 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 3.1. Объем и структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет **3 з.е. (108 час.)**, их распределение по видам работ и семестрам представлено в таблице.

| Виды учебных занятий и работы обучающихся | Трудоемкость, час |
|---|---|
| **Общая трудоемкость дисциплины** | **108** |
| **Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий (всего), в т.ч.:** | **34/ 12** |
| **занятия лекционного типа** (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками) | 16 / 6 |
| **занятия семинарского типа** (семинары, практические занятия, практикумы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия) | 18 / 6 |
| **Самостоятельная работа всего, в т.ч.:** | **74 / 92** |
| Самоподготовка по темам (разделам) дисциплины | 74 / 92 |
| Выполнение курсового проекта /курсовой работы | - / - |
| **Контроль (часы на экзамен, зачет)** | **0 / 4** |
| **Промежуточная аттестация** | **Диф.зачет** |

Примечание: *-/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения*

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

В процессе освоения дисциплины может применяться электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

В процессе освоения дисциплины обучающиеся обеспечены доступом к электронной информационно-образовательной среде и электронно-библиотечным системам.

## 3.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы | | | | Формы текущего контроля (наименование оценочного средства) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа, час | |
| | | Лекции, час | Лабораторные работы, час | Практические занятия, час | | |
| | Обзорная лекция-консультация по изучению учебного курса | 2 | | | | - |
| ПК-1: ИПК-1.1 ИПК-1.2 | **Тема 1. Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации**<br>1 Понятия мотива и мотивации: общее и различия. Основные задачи мотивации. Способы мотивации.<br>2. Виды мотивация по источникам возникновения мотивов. Виды мотивации по направленности на достижение целей организации, предприятия, учреждения. Социальные формы мотивации.<br>3. Мотивация как процесс | 2/1 | - | 3/1 | 12/15 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по теме/выполнение заданий* |
| | Практическое занятие № 1. Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| ПК-1: ИПК-1.1 ИПК-1.2 | **Тема 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации**<br>1.Основоположники процессуальных и содержательных теорий мотивации: теория А. Маслоу; двухфакторная модель Ф. Герцберга; основные аспекты ERG-теории К. Альдерфера.<br>2. Сходство и различие теорий мотивации. Методы на основе трех моделей мотивации | 4/1 | - | 3/1 | 14/17 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по теме/выполнение заданий* |
| | Практическое занятие № 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| ПК-1: ИПК-1.1 ИПК-1.2 | **Тема 3 Управление мотивацией.**<br>1.Моделирование и выстраивание внутренних коммуникаций персонала.<br>2. Развитие лидерских качеств и командообразования.<br>3.Трудности организации при внедрении новых способов вознаграждений. Предотвращения сопротивления при планируемых изменениях. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждений. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии. | 4/1 | - | 3/1 | 12/15 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по теме/выполнение заданий* |
| | Практическое занятие № 3. Управление мотивацией. | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| ПК-1: ИПК-1.1 ИПК-1.2 | **Тема 4. Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях**<br>1.Проблемы отсутствия должной мотивации у сотрудников российских предприятий.<br>2.Классификация предприятий, согласно критерию эффективности управления мотивацией по автору С. Шекшня. | 2/1 | - | 3/1 | 12/15 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по* |

| Планируемые (контролируемые) результаты освоения: код формируемой компетенции и индикаторы достижения компетенций | Наименование разделов, тем | Виды учебной работы | | | | Формы текущего контроля (наименование оценочного средства) |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Контактная работа | | | Самостоятельная работа, час | |
| | | Лекции, час | Лабораторные работы, час | Практические занятия, час | | |
| | 3.Разница между рациональным стимулированием персонала в России и в западных странах. Предпосылки формирования системы мотивации в РФ. 4.Компоненты комплексной программы мотивации | | | | | *теме/выполнение заданий* |
| | Практическое занятие № 4. Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| ПК-1: ИПК-1.1<br>ИПК-1.2 | **Тема 5. Сущность стимулирования труда и его функции.**<br>1.Понятие стимулирования труда. Основные функции стимулирования труда. Сравнительная характеристика у определений «мотивация» и «стимулированию труда»<br>2.Реализация процесса стимулирования труда | 2/1 | - | 3/1 | 12/15 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по теме/выполнение заданий* |
| | Практическое занятие № 5. Сущность стимулирования труда и его функции. | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| ПК-1: ИПК-1.1<br>ИПК-1.2 | **Тема 6. Виды стимулирования труда и их классификация.**<br>1.Основные барьеры, возникающие при внедрении процесса стимулирования труда. Вид эффективного стимулирования труда. 2.Классификация стимулов. Организации, где эффективно применять моральные стимулы.<br>3.Регулирование и реализация социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции | 2/1 | - | 3/1 | 12/15 | *Устный опрос по теме/подготовка сообщений по теме/выполнение заданий/тестирование по темам курса* |
| | Практическое занятие № 6. Виды стимулирования труда и их классификация. | | | | | |
| | Самостоятельная работа. Самостоятельное изучение учебных материалов<br>Подготовка / сообщений /выполнение заданий | | | | | |
| | **ИТОГО** | **16/6** | **-** | **18/6** | **74/92** | |

Примечание: *-/- объем часов соответственно для очной, заочной форм обучения*

# 4.МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

## 4.1. Общие методические рекомендации по освоению дисциплины, образовательные технологии

Дисциплина реализуется посредством проведения контактной работы с обучающимися (включая проведение текущего контроля успеваемости), самостоятельной работы обучающихся и промежуточной аттестации.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, преподавание дисциплины в форме курса, составленного на основе результатов научных исследований, проводимых университетом, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей).

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

-балльно-рейтинговая технология оценивания;

- электронное обучение;
- проблемное обучение;
- разбор конкретных ситуаций;
- информационные технологии: BigBlueButton, Zoom;
- электронные ресурсы Google, Mail, Яндекс

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

## 4.2.Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на занятиях лекционного типа

Лекционный курс предполагает систематизированное изложение основных вопросов тематического плана. В ходе лекционных занятий раскрываются базовые вопросы в рамках каждой темы дисциплины. Обозначаются ключевые аспекты тем, а также делаются акценты на наиболее сложные и важные положения изучаемого материала.

Лекционные занятия проводятся в поточной аудитории с применением мультимедийного проектора в виде учебной презентации или в ЭИОС университета.

В ходе лекционных занятий рекомендуется конспектирование учебного материала. Возможно ведение конспекта лекций в виде интеллект-карт.

Отдельные темы предлагаются для самостоятельного изучения (конспектируются).

Материалы лекций являются опорной основой для подготовки обучающихся к практическим занятиям и выполнения заданий самостоятельной работы, а также к мероприятиям текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине.

## 4.3. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины на практических занятиях семинарского типа

Практические (семинарские) занятия представляют собой детализацию лекционного теоретического материала, проводятся в целях закрепления курса и охватывают все основные разделы. Основной формой проведения семинаров и

практических занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам, а также решение задач и разбор примеров и ситуаций в аудиторных условиях.

Практические (семинарские) занятия обучающихся обеспечивают:

- проверку и уточнение знаний, полученных на лекциях;
- получение умений и навыков составления докладов и сообщений, обсуждения вопросов по учебному материалу дисциплины;
- подведение итогов занятий по рейтинговой системе, согласно технологической карте дисциплины.

Практические занятия организуются, в том числе в форме практической подготовки, которая предусматривает участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Практическая подготовка предусматривает: заданий при изучении тем 1-6.

### 4.4. Методические указания по самостоятельной работе обучающихся

Самостоятельная работа обеспечивает подготовку обучающегося к аудиторным занятиям и мероприятиям текущего контроля и промежуточной аттестации по изучаемой дисциплине. Результаты этой подготовки проявляются в активности обучающегося на занятиях и в качестве выполненных практических заданий и других форм текущего контроля.

Самостоятельная работа студентов включает:

1. Изучение учебной литературы по курсу.
2. Решение практических ситуаций и задач

Подготовка сообщений

3. Работу с ресурсами Интернет
4. Решение практических ситуаций в виде ситуаций, кейсов, заданий, разрешения разноуровневых вопросов.
5. Изучение практических материалов деятельности по конкретным предприятиям.
6. Подготовку к тестированию по темам курса
7. Подготовку к промежуточной аттестации по курсу «Управление человеческими ресурсами»

При выполнении заданий для самостоятельной работы рекомендуется проработка материалов лекций по каждой пройденной теме, а также изучение рекомендуемой литературы.

Для обучающихся по заочной форме обучения самостоятельная работа является основным видом учебной деятельности.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используется электронный учебный курс, созданный в ЭИОС университета http://sdo.tolgas.ru/

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Вся литература, включенная в данный перечень, представлена в виде электронных ресурсов в электронной библиотеке университета (ЭБС). Литература, используемая в печатном виде, представлена в научной библиотеке университета в объеме не менее 0,25 экземпляров на одного обучающегося.

***Основная литература:***

1. Захарова, Л. Н. Психология управления : учеб. пособие по специальности "Упр. персоналом" / Л. Н. Захарова. - Документ read. - Москва : Логос, 2020. - 377 с. - (Новая университетская библиотека). - Прил. - Глоссарий. - URL: https://znanium.com/read?id=367542 (дата обращения: 14.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-98704-499-5. - Текст : электронный.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. для вузов по направлениям "Менеджмент", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2022. - 524 с. : табл. - (Высшее образование - Бакалавриат). - Прил. - URL: https://znanium.com/read?id=380007 (дата обращения: 12.10.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-101886-6. - Текст : электронный.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - URL: https://znanium.com/catalog/product/981560 (дата обращения: 28.01.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN 978-5-16-014421-4. - Текст : электронный.

4. Севостьянов, Д. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / Д. А. Севостьянов. - Москва : ИНФРА-М, 2021. - 278 с. - (Высшее образование: Бакалавриат). - URL: https://znanium.com/catalog/product/1171967 (дата обращения: 28.01.2022). – Режим доступа: для авториз. пользователей. – ISBN978-5-16-016508-0. - Текст : электронный.

***Дополнительная литература***

5. Асалиев, А. М. Экономика и управление человеческими ресурсами : учеб. пособие для вузов по направлению 38.03.01 "Экономика" / А. М. Асалиев, Г. Г. Вукович, Т. Г. Строителева. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 143 с. : ил., табл. - (Высшее образование - Бакалавриат). - URL: https://znanium.com/read?id=336011 (дата обращения: 10.12.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-006913-5. - 978-5-16-104878-8. - Текст : электронный.

1. 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. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 144 с. : ил. - (Научная мысль). - Прил. - URL: https://znanium.com/read?id=337186 (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-102667-0. - Текст : электронный.

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие для вузов по направлению "Упр. персоналом" / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Документ read. - Москва : ИНФРА-М, 2019. - 377 с. - (Высшее образование). - Глоссарий. - URL: https://znanium.com/read?id=373200 (дата обращения: 02.02.20210). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный.

3. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация : учеб. пособие по направлениям "Менеджмент орг." и "Упр.

персоналом" / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова ; Гос. ун-т упр., Воронеж. гос. ун-т. - Документ HTML. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 301 с. - (Высшее образование: Магистратура). - URL: https://znanium.com/read?id=356170 (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-107492-3. - Текст : электронный.

4. Комаров, Е. И. Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего". Измерительная концепция и измеряющие методики : учеб. пособие / Е. И. Комаров ; Рос. акад. нар. хоз-ва при Правительстве РФ, Фак. инновац.-технол. бизнеса. - 2-е изд. - Документ Bookread2. - Москва : РИОР [и др.], 2014. - 260 с. - (Президентская программа подготовки управленческих кадров). - URL: http://znanium.com/bookread2.php?book=409078 (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-369-01216-1. - 978-5-16-006817-6. - Текст : электронный.

5. Практический менеджмент : учеб. пособие / Э. М. Коротков, М. Б. Жернакова, О. Н. Александрова, С. А. Антонов ; под общ. ред. Короткова Э. М. - Документ Bookread2. - Москва : ИНФРА-М, 2020. - 330 с. - URL: https://znanium.com/read?id=345517 (дата обращения: 15.10.2020). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - ISBN 978-5-16-003828-5. - 978-5-16-101769-2. - Текст : электронный.

### 5.2 Профессиональные базы данных, информационно-справочные системы, интернет-ресурсы

1. eLIBRARY.RU : научная электронная библиотека : сайт. – Москва, 2000 - . - URL: https://elibrary.ru (дата обращения: 09.02.2021). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей. – Текст: электронный.
2. ГАРАНТ.RU : информ. – правовой портал : [сайт] / ООО «НПП «ГАРАНТ-СЕРВИС». – Москва, 1990 - . - URL: http://www.garant.ru (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
3. КонсультантПлюс : справочная правовая система : сайт / ЗАО «КонсультантПлюс». – Москва, 1992 - . - URL: http://www.consultant.ru (дата обращения 09.02.2021). - Текст : электронный.
4. Электронная библиотечная система Поволжского государственного университета сервиса : сайт / ФГБОУ ВО «ПВГУС». – Тольятти, 2010 - . - URL. : http://elib.tolgas.ru (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
5. Электронно-библиотечная система Znanium.com : сайт / ООО "ЗНАНИУМ". – Москва, 2011 - . - URL: https://znanium.com/ (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.
6. Электронно-библиотечная система Лань : сайт / ООО "ЭБС ЛАНЬ". - Москва, 2011 - . - URL: https://e.lanbook.com/ (дата обращения 09.02.2021). - Режим доступа: для авториз. пользователей. - Текст : электронный.

### 5.3. Программное обеспечение

Информационное обеспечение учебного процесса по дисциплине осуществляется с использованием следующего программного обеспечения (лицензионного и свободно распространяемого), в том числе отечественного производства.

| № п/п | Наименование | Условия доступа |
|---|---|---|
| 1 | Microsoft Windows 7 | из внутренней сети университета (лицензионный договор) |
| 2 | Microsoft Office Professional Plus | из внутренней сети университета (лицензионный договор) |
| 3 | Консультант Плюс | из внутренней сети университета (лицензионный договор) |
| 4 | СДО MOODLE | из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет (лицензионный договор) |

## 6. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Помещения представляют собой учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных учебным планом и рабочей программой дисциплины, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения.

**Занятия лекционного типа.** Учебные аудитории для занятий лекционного типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук), учебно-наглядные пособия (презентации по темам лекций), обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие данной программе дисциплины.

**Занятия семинарского типа**. Учебные аудитории для занятий семинарского типа укомплектованы мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации (стационарные или переносные наборы демонстрационного оборудования (проектор, экран, компьютер/ноутбук).

**Промежуточная аттестация.** Для проведения промежуточной аттестации по дисциплине используются компьютерные классы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета и/или учебные аудитории, укомплектованные мебелью и техническими средствами обучения.

**Самостоятельная работа**. Помещения для самостоятельной работы оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интеренет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся используются:

компьютерные классы университета;

библиотека (медиазал), имеющая места для обучающихся, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет.

**Электронная информационно-образовательная среда университета (ЭИОС).** Каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к электронной информационно-образовательной среде университета (ЭИОС) http://sdo.tolgas.ru/ из любой точки, в которой имеется доступ к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", как на территории университета, так и вне ее.

ЭИОС университета обеспечивает:

доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), программам практик, электронным учебным изданиям и электронным образовательным ресурсам, указанным в рабочих программах дисциплин (модулей), программах практик;

формирование электронного портфолио обучающегося, в том числе сохранение его работ и оценок за эти работы.

В случае реализации образовательной программы с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий ЭИОС дополнительно обеспечивает:

фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения образовательной программы;

проведение учебных занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий;

взаимодействие между участниками образовательного процесса, в том числе синхронное и (или) асинхронное взаимодействия посредством сети "Интернет".

## 7. ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения. Для этого требуется заявление студента (его законного представителя) и заключение психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК).

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) а для инвалидов также в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, могут предлагаться следующие варианты восприятия учебной информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей, в том числе с применением электронного обучения и дистанционных технологий:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); в печатной форме на языке Брайля; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## 8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 8.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Для оценки знаний, умений, навыков и уровня сформированности компетенции по дисциплине применяется балльно-рейтинговая система контроля и оценки успеваемости студентов. В основу балльно-рейтинговой системы положены принципы, в соответствии с которыми формирование рейтинга студента осуществляется в ходе текущего контроля успеваемости. Максимальное количество баллов в семестре – 100.

**Шкала оценки результатов освоения дисциплины, сформированности результатов обучения**

| **Форма проведения промежуточной аттестации** | **Шкалы оценки уровня сформированности результатов обучения** | | **Шкала оценки уровня освоения дисциплины** | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | Уровневая шкала оценки компетенций | 100 бальная шкала, % | 100 бальная шкала, % | 5-балльная шкала, дифференцированная оценка/балл | недифференцированная оценка |
| Дифференцированный зачет | допороговый | ниже 61 | ниже 61 | «неудовлетворительно» / 2 | |
| | пороговый | 61-85,9 | 61-69,9 | «удовлетворительно» / 3 | |
| | | | 70-85,9 | «хорошо» / 4 | |
| | повышенный | 86-100 | 86-100 | «отлично» / 5 | |

По итогам текущей успеваемости студенту может быть выставлена оценка по промежуточной аттестации в соответствии за набранными за семестр баллами (по накопительному рейтингу). Студентам, набравшим в ходе текущего контроля успеваемости по дисциплине от 61 до 100 баллов и выполнившим все обязательные виды запланированных учебных занятий, по решению преподавателя без прохождения промежуточной аттестации выставляется оценка в соответствии со шкалой оценки результатов освоения дисциплины.

**Результат обучения считается сформированным (повышенный уровень)**, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний, использует в ответе дополнительный материал; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 86 до 100, что соответствует повышенному уровню сформированности результатов обучения.

**Результат обучения считается сформированным (пороговый уровень)**, если теоретическое содержание курса освоено полностью; при устных собеседованиях студент последовательно, четко и логически стройно излагает учебный материал; справляется с задачами, вопросами и другими видами заданий, требующих применения знаний; все предусмотренные рабочей учебной программой задания выполнены в соответствии с установленными требованиями, студент способен анализировать полученные результаты; проявляет самостоятельность при выполнении заданий, качество их выполнения оценено числом баллов от 61 до 85,9, что соответствует пороговому уровню сформированности результатов обучения.

**Результат обучения считается несформированным**, если студент при выполнении заданий не демонстрирует знаний учебного материала, допускает ошибки,

неуверенно, с большими затруднениями выполняет задания, не демонстрирует необходимых умений, качество выполненных заданий не соответствует установленным требованиям, качество их выполнения оценено числом баллов ниже 61, что соответствует допороговому уровню.

**Формы и критерии текущего контроля успеваемости**

| **Формы текущего контроля** | Количество контрольных точек | Количество баллов за 1 контр.точку | Макс. возм. кол-во баллов |
|---|---|---|---|
| Устные ответы на вопросы/подготовка сообщений по теме | 6 | 1 | 6 |
| Выполнение заданий | 6 | 5 | 30 |
| Тестирование по темам лекционных занятий | 1 | 50 | 50 |
| Творческий рейтинг (участие в конференциях, олимпиадах и т.п.) | 1 | 14 | 14 |
| | | **Итого по дисциплине** | **100 баллов** |

**8.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ**

**Типовые задания к практическим (семинарским) занятиям**

*Примерные темы вопросов и сообщений для выступления на практических (семинарских) занятиях*

**Практическое занятие 1. Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации.**

***Ответьте на вопросы:***

1 Понятия мотива и мотивации: общее и различия. Основные задачи мотивации. Способы мотивации.

2. Виды мотивация по источникам возникновения мотивов. Виды мотивации по направленности на достижение целей организации, предприятия, учреждения.

Социальные формы мотивации.

3. Мотивация как процесс

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.

**Задание**

**Практическое занятие 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.**

***Ответьте на вопросы:***

1.Основоположники процессуальных и содержательных теорий мотивации: теория А. Маслоу; двухфакторная модель Ф. Герцберга; основные аспекты ERG-теории К. Альдерфера.

2. Сходство и различие теорий мотивации. Методы на основе трех моделей мотивации

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Материальная и нематериальная мотивация
2. Основные правила психологической мотивации персонала

**Задание**

**Практическое занятие 3. Управление мотивацией**

***Ответьте на вопросы:***

1.Моделирование и выстраивание внутренних коммуникаций персонала.

2. Развитие лидерских качеств и командообразования.

3.Трудности организации при внедрении новых способов вознаграждений. Предотвращения сопротивления при планируемых изменениях. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждений. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии.

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Управление мотивационным процессом
2. Способы внедрения новых систем вознаграждения

**Задание**

**Практическое занятие 4. Особенности трудовой мотивации на российских предприятиях**

***Ответьте на вопросы:***

1.Проблемы отсутствия должной мотивации у сотрудников российских предприятий.

2.Классификация предприятий, согласно критерию эффективности управления мотивацией по автору С. Шекшня.
3.Разница между рациональным стимулированием персонала в России и в западных странах. Предпосылки формирования системы мотивации в РФ.
4.Компоненты комплексной программы мотивации

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Особенности управления мотивацией на Российских предприятиях различных форм собственности
2. Эффективность управления трудовой мотивации на Российских предприятиях различных форм собственности

**Задание**

**Практическое занятие 5. Сущность стимулирования труда и его функции**

***Ответьте на вопросы:***

1.Понятие стимулирования труда. Основные функции стимулирования труда.
Сравнительная характеристика у определений «мотивация» и «стимулированию труда»
2.Реализация процесса стимулирования труда

**Подготовить сообщения на темы:**

1. Мотивация и ожидания. Мотивация и время
2. Определение мотиваторов развития (карьеры)

**Задание**

**Практическое занятие 6. Виды стимулирования труда и их классификация**

***Ответьте на вопросы:***

1.Основные барьеры, возникающие при внедрении процесса стимулирования труда. Вид эффективного стимулирования труда.
2.Классификация стимулов. Организации, где эффективно применять моральные стимулы.
3.Регулирование и реализация социальных проектов в сфере занятости населения и трудовой миграции

**Подготовить сообщения на темы:**

1.Барьеры, возникающие при внедрении процесса стимулирования труда
2.Основания для классифицикации стимулов

**Задание**

***Примерные варианты заданий***

**Задание 1** (по теме 1). Провести анализ нижеприведенных схем (рисунок 1, 2) и дать им характеристику




Рисунок 6- Модель мотивационного процесса




Рисунок 2 – Модели мотивации

**Задание 2** (по теме 2). Провести анализ представленных ниже рисунков и дать им характеристику согласно авторам (рисунок 3, 4, 5, 6, 7)




Рисунок 3 - Иерархия потребностей Маслоу

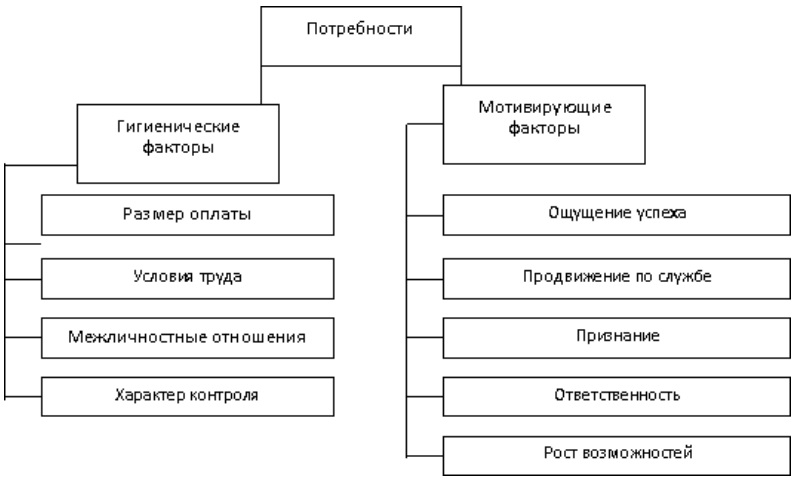



Рисунок 4 - Теория Ф. Герцберга




Рисунок 5- Теория МакКлелланда

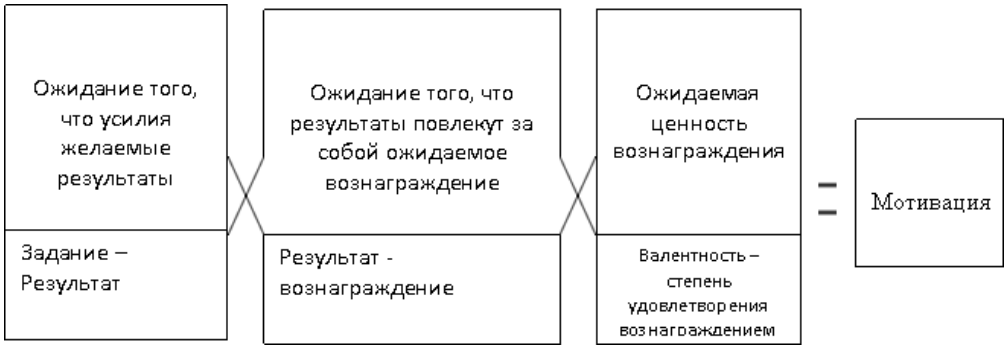



Рисунок 6 - Теория ожидания

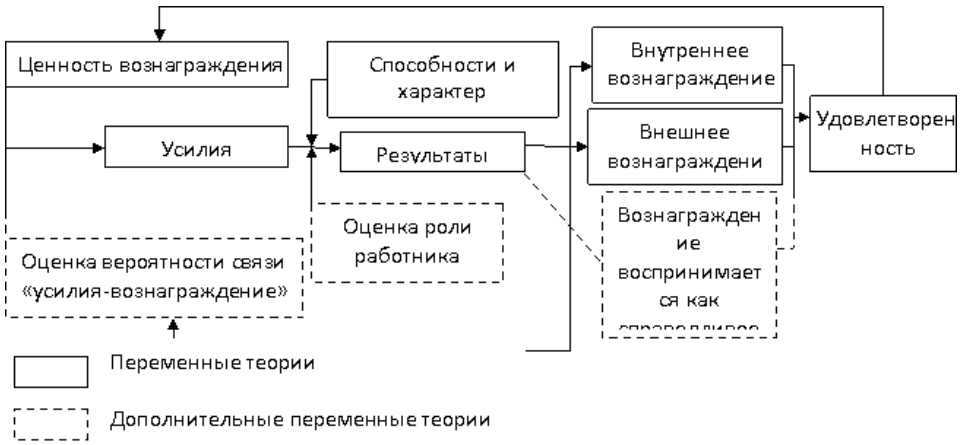



Рисунок 7 - Теория модели Портера-Лоулери

**Задание 3** (по теме 2). Провести сравнительную характеристику теорий, «Х» и «У» и заполнить таблицу

Сравнительная характеристика теории «Х» и теории «У»

| Описание по признакам | Теория «Х» | Теория «У» |
|---|---|---|
| 1. Представления руководителя о человеке | | |
| 2. Практика руководства<br><br>а) планирование | | |
| б) организация | | |
| г) контроль | | |
| д) общение | | |

| | | |
|---|---|---|
| е) принятие решений | | |
| 3. Использование власти и влияния | | |
| 4. Стиль руководства | | |

**Задание 4** (по теме 3). Провести анализ рисунка 8 и дать характеристику согласно управлению мотивацией на конкретном примере

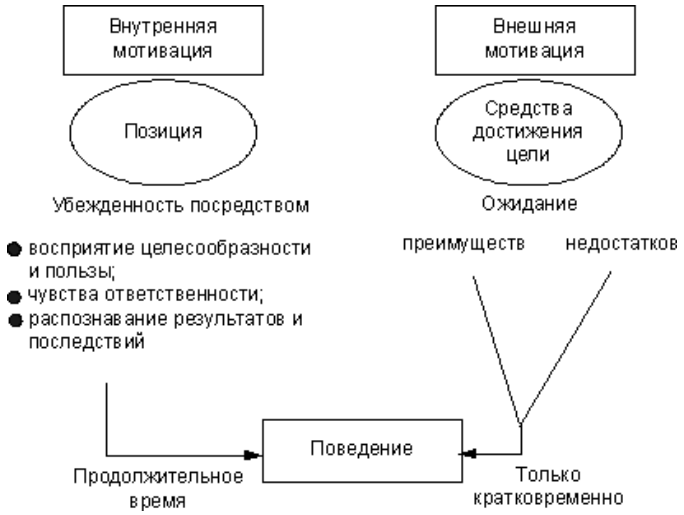



Рисунок 8- Формирование осознанного поведения в области качества на основе факторов внутренней и внешней мотивации.

**Задание 5** (по теме 4). Провести анализ таблицы согласно особенностям трудовой мотивации на российских предприятиях и заполнить последнюю колонку таблицы согласно заданию

Как ориентировать сотрудников на результат

| Примеры фраз руководителя, адресованные сотрудникам | Комментарий и причины изменений | Фразы, мотивирующие персонал на достижение конечного результата |
|---|---|---|
| «Мы с вами всегда должны демонстрировать самые лучшие показатели в работе» | Слово «должны» для сотрудников не означает «будем». Говоря так, мы сообщаем своим сотрудникам, что достигать результатов необязательно, достаточно будет их показать, то есть «продемонстрировать» | |
| «Нам нужно увеличить продажи» | Непонятно, на сколько процентов, к какому сроку, почему прибегли к назиданию вместо мотивации («нужно»)?<br>Руководитель, формулирующий свои мысли таким образом, вырабатывает у сотрудников привычку слышать ни к чему не обязывающие лозунги вместо конкретно поставленных задач.<br>Исправляя эту фразу, учтем, что лучше назвать конкретно цифру, чем произнести «на 10%». Цифра запоминается, проценты придется мысленно высчитывать. | |
| «Наш отдел должен выполнить план в этом месяце | Глагол «выполнить» — несовершенного вида, отвечает на вопрос: «Что делать?» Это язык процесса. | |

| | | |
|---|---|---|
| | Руководитель, обращающийся к сотрудникам с этой фразой, снимает с конкретных людей ответственность за результат. На вопрос «Кто должен выполнить?» сотрудники слышат «наш отдел» и думают: «Вот он пусть и работает» | |
| «Было бы здорово, если бы мы справились с задачами, которые стоят перед нашим отделом» | Говоря так, руководитель не требует. Совершенно бессознательно он тем самым дает сотрудникам понять, что если справятся, будет здорово, а нет, ну что поделаешь? Бывает... Используемое сослагательное наклонение «если бы справились...» ставит под сомнение и само достижение сотрудниками поставленных задач. Сами задачи лучше расшифровать. Не факт, что все помнят, в чем именно они заключаются.<br>Слово «если» мы заменяем словом «когда», которое вызывает у людей ощущение уже реализованного будущего | |
| «Я хочу, чтобы вы занимались своей работой...» | Слово «заниматься» обозначает некий процесс, который не предполагает окончания и не указывает на результат этих занятий.<br>Руководитель, требующий от сотрудников, чтобы «они занимались своей работой», на выходе может получить персонал, проводящий время на работе в ожидании окончания рабочего дня | |

**Задание 6** (по теме 5). Провести анализ сущности стимулирования труда и его функций согласно рисунку 9

| Функции стимулирования труда |
|---|
| Экономическая функция – содействует повышению эффективности производства, решению тех конкретных задач, которые на каждом историческом этапе стоят перед экономикой. Экономическая функция предполагает совершенствование распределительных отношений |
| Социальная функция – определяет в значительной степени социально-экономическое положение работников комплексом тех экономических и социальных благ, которыми располагает человек, занимая ту или иную позицию в системе общественного разделения труда |
| Социально-психологическая функция – воздействие, которое оказывает вся организация системы стимулирования на формирование внутреннего мира работника: его потребностей, ценностей, ориентаций, установок, мотивации труда, на формирование того или иного типа отношения к труду, восприятия его как важнейшей социальной ценности |
| Нравственная, воспитательная функция – отражает «вклад» стимулирования в формирование нравственных качеств работника, в формирование трудовой морали |

Рисунок 9- Стимулирование труда и его функции.

**Задание 7** (по теме 6). Проведите анализ информации представленной на рисунках 10, 11 и дайте их характеристику согласно видам стимулирования труда заполнив таблицу рисунка

| **Виды стимулирования труда** | | |
|---|---|---|
| ♦ Пропорциональное – предполагает,<br>♦ Прогрессивное – подразумевает,<br>♦ Регрессивное – предусматривает, | ♦ Жесткое стимулирование основано<br>♦ Либеральное стимулирование основано | ♦ Актуальное<br>♦ Перспективное |

Рисунок 10- Виды стимулирования труда**.**




Рисунок 11– Классификация стимулов

***Самостоятельное изучение литературы, подготовка к промежуточной аттестации (прохождение теста самопроверки)***

Тест для самопроверки по дисциплине размещен в электронной информационно-образовательной среде университета http://sdo.tolgas.ru/ в свободном для студентов доступе. Студенты могут пройти тест самопроверки в ходе подготовки к промежуточной аттестации (дифференцированный зачет). Фонд тестовых заданий для самопроверки включает 30 заданий. Время тестирования 10 мин. Количество попыток - 3. Количество заданий в попытке - 10.

**8.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта в ходе ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ по дисциплине**

Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине: **Диф.зачет** (по результатам накопительного рейтинга или в форме компьютерного тестирования). Устно-письменная форма по билетам предполагается, как правило, для сдачи академической задолженности

**Перечень вопросов и заданий для подготовки к диф.зачету** (ПК-1: ИПК-1.1, ИПК-1.2)

1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
2. Значение, содержание мотивации трудовой деятельности.
3. Виды и способы мотивации.
4. Структура мотивационного процесса
5. Факторы мотивационного процесса
6. Проявление мотивации в действиях человека.
7. Свод правил для руководителей в решении вопроса процесса мотивации.
8. Содержательные теории мотивации
9. Процессуальные теории мотивации
10. Система прямой материальной мотивации.
11. Система косвенной материальной мотивации.
12. Система нематериальной мотивации.
13. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированности личных и корпоративных целей
14. Управление мотивационным процессом

15. Мотивационные процессы при управлении качеством.
16. Психологические правила управления мотивацией. Правила менеджеров.
17. Мотивация, нацеленная на результат.
18. Классификация мотивации
19. Вопросы рационализации мотивации
20. Формирование системы мотивации
21. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
22. Проблемы мотивации в России в сравнении с зарубежными странами.
23. Процесс стимулирования труда
24. Функции стимулирования труда, их сущность
25. Виды стимулирования труда и их классификация
26. Материальное стимулирование труда
27. Неденежные стимулы труда
28. Требования и принципы к организации стимулирования труда
29. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда
30. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждения

**Примерный тест для итогового тестирования** (ПК-1: ИПК-1.1, ИПК-1.2)

1.Исследования неформальных групп начал проводить
-:Файоль
-:Тейлор
-:Мейо
-:Эмерсон
2.Неформальные группы возникают
-:в результате реорганизации
-:при создание новой структуры
-:спонтанно
-:по воле руководства
3.Процесс стимулирования самого себя и других на достижении индивидуальных и общих целей организации - это
-:обучение
-:мотивация
-:организация
-:координация
4.Потребности, НЕ входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу
-:физиологические
-:безопасности
-:власти
-:социальные
-:самовыражение
5.Наилучшая форма преодоления конфликта через стратегию
-:приспособление
-:компромисса
-:игнорирования
-:окончательного разрешения
6.Если возникла кризисная ситуация, требующая немедленного разрешения, целесообразно использовать _____ стиль управления
-:авторитарный
-:либеральный
-:демократический
7.Поощряет исполнительность, а не инициативу_____ метод управления

-:организационный
-:административный
-:экономический
-:социально-психологический

8. Основоположник классической школы управления
-:Г. Форд
-:Г. Эмерсон
-:Ф. Тейлор

9.Потребности, НЕ входящие в иерархию потребностей по А. Маслоу
-:физиологические
-:безопасности
-:власти
-:социальные
-:самовыражение

10.Основные принципы управления первым сформулировал
-:Тейлор
-:Файоль
-:Маслоу
-:Вебер

11.Тип управленческой команды определяется
-:особенностями лидера
-:культурой группы
-:типом организационной структуры

12.Определение, более всего подходящее к понятию конфликт
-:любое несогласие сторон
-:недоразумение
-:спор
-:столкновение противоположно направленных тенденций, обусловленное различием взглядов, позиций, интересов

13.Виды мотивации
-:материальное стимулирование
-:моральное стимулирование
-:хорошие деловые отношения с руководителем

14. Основные задачи менеджера при наличии неформальных групп в организации
-:ликвидировать неформальную группу любым законным путем
-:минимизировать отрицательное влияние неформальной группы в организации
-:направить влияние неформальной группы на выполнение целей организации

15. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:
-:количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
-: качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
-: на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
-: как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

16. «Активная» текучесть кадров обусловлена следующими причинами:
-: систематическим невыполнением обязанностей
-: неудовлетворенность работника условиями быта
-: недисциплинированностью работника
-: потерями рабочего времени
-: неудовлетворенность работника рабочим местом

17. Показатель абсентеизма характеризуется:

-: количеством невыполнения плановых заданий работником

-: отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников

-: потерями рабочего времени

-: неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда

-: количеством самовольных невыходов работников на работу

18. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:

-: стоимость натурального вознаграждения

-: оплату отпусков всех видов

-: гонорары

-: заработную плату

-: оплату времени выполнения государственных обязанностей

19. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:

-: управление мотивацией трудового поведения

-: соблюдение требований психофизиологии труда

-: нормирование и тарификация трудового процесса

-: разработка форм участия персонала в прибылях и капитале

-: управление социальными конфликтами и стрессами;

20. По функции управления персоналом «Мотивация и стимулирование труда» содержанием аудита является:

-: оценка управленческого потенциала

-: анализ уровня и структуры оплаты труда

-: анализ систем продвижения персонала в организации

-: анализ штатного расписания, степени его обоснованности

-: анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

Полный фон оценочных средств для проведения промежуточной аттестации размещен в банке вопросов электронного учебного курса дисциплины в ЭИОС университета http://sdo.tolgas.ru/, а также хранится в бумажном и (или) электронном виде на кафедре-разработчике.