


МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления



О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**ПРАКТИКУМ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА
ПЕРСОНАЛА**

Уровень основной профессиональной образовательной программы
Магистратура

Направление подготовки 38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль) подготовки Управление человеческими ресурсами

Форма обучения заочная

Срок освоения ОПОП: нормативный - 2 года 6 месяцев

Факультет социологии и управления

Кафедра управления персоналом

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Практикум по разработке системы мотивации труда персонала» являются формирование знаний основных концепций трудовой мотивации, а также умений и навыков построения системы мотивации труда персонала в организации, формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Дисциплина «Практикум по разработке системы мотивации труда персонала» относится к вариативной части (дисциплины по выбору) Блока 1.

2.2. Для изучения данной дисциплины (модуля) необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Классические и современные концепции менеджмента
- Методы исследований в менеджменте

2.3. Перечень последующих дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной дисциплиной:

- Современные технологии управления персоналом организации

2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКВ-1	владение методами формирования и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя	- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	- определять мотивы труда персонала, - подбирать стимулы, соответствующие мотивам - применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;	- навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
ПРАКТИКУМ ПО РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА ПЕРСОНАЛА					
Цель изучения дисциплины: формирование знаний основных концепций трудовой мотивации, а также умений и навыков построения системы мотивации труда персонала в организации, формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.					
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Формы оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				

<p>ПКВ-1</p>	<p>владение методами формирования и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя</p>	<p>ЗНАТЬ: - теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. УМЕТЬ: - определять мотивы труда персонала, - подбирать стимулы, соответствующие мотивам - применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала ВЛАДЕТЬ: - навыками</p>	<p>Лекции и практические занятия</p>	<p>зачет</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ: Знать общие подходы к формированию системы мотивации персонала, уметь определять ключевые мотивы, владеть навыками анализа действующих мотивов ПОВЫШЕННЫЙ: Знать требования к формированию системы мотивации труда персонала, уметь сопоставлять мотивы и стимулы, владеть навыками разработки системы стимулирования</p>
---------------------	---	--	--------------------------------------	--------------	--

		разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала			
--	--	--	--	--	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	семестр	
		№ 4	
		часов	
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	12	12	
В том числе:			
Лекции (Л)	4	4	
Практические занятия (ПЗ), семинары (С)	8	8	
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	
2. Самостоятельная работа студента (всего)	56	56	
В том числе			
СРС в семестре			
Курсовой проект (работа)	КП	-	-
	КР	-	-
Другие виды СРС	56	56	
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	12	12	
Работа со справочными материалами	6	6	
Изучение и конспектирование литературы	30	30	
Выполнение индивидуальных домашних заданий	8	8	
СРС в период сессии			
Вид промежуточной аттестации	зачет (З)	4	4
	экзамен (Э)	-	-
ИТОГО: общая трудоемкость	часов	72	72
	зач. ед.	2	2

2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Содержание раздела в дидактических единицах
4	1	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	<p>1.1 Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности</p> <p>1.2 Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности</p> <p>1.3 Технология диагностики существующей в организации системы мотивации трудовой деятельности</p> <p>1.4 Технология формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности</p> <p>1.5 Технология разработки материального стимулирования.</p> <p>1.6 Технология разработки нематериального стимулирования.</p> <p>1.7 Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования труда персонала.</p>

2.2. Разделы дисциплины, виды деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Форма контроля
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
4	1	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности						
	1.1	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	2			8	10	
	1.2	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности			2	8	10	
	1.3	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации трудовой деятельности	2			8	10	

	1.4	Технология формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности			2	8	10	
	1.5	Технология разработки материального стимулирования.			2	8	10	
	1.6	Технология разработки нематериального стимулирования.				8	8	
	1.7	Технология разработки внутренних нормативных документов, регламентирующих систему мотивации и стимулирования труда персонала			2	8	10	
		ИТОГО за семестр	4		8	56	68	
							4	зачет
		ИТОГО	4		8	56	72	

2.3. Лабораторный практикум не предусмотрен

2.4. Примерная тематика курсовых работ
Не предусмотрены

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины (модуля)	Виды СРС	Всего часов
4	1	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*12)	12
			Работа со справочными материалами (1*6)	6
			Изучение и конспектирование литературы (2*15)	30
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (1*8)	8
			Итого по разделу	56
ИТОГО в семестре				56

3.2. График работы студента (заполняется для очной формы обучения)

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Практикум по разработке системы мотивации труда персонала».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научно-исследовательские работы и примеры проектов. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки

из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.
 - для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Практикум по разработке системы мотивации труда персонала» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре социологии и официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб). .

2. В.В. Страхов Е.Н. Горохова Т.В. Кременецкая Формы организации учебного процесса в вузе // <http://www.rsu.edu.ru/official/methodical/methodological-support>

3.3.1. Контрольные работы/рефераты не предусмотрены

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (см. *Фонд оценочных средств*)

4.2. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по дисциплине
Не применяется

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Курс	Количество экземпляров
	2	3	4			
1.	Литвинюк, А.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / А.Л. Литвинюк. М.: Юрайт, 2017. – 398 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/F0C5A3D8-E101-46AB-8CB6-EB1BB742A84F/ (дата обращения: 25.08.2020)..			1-2	2,3	ЭБС
2.	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / Т. Н. Лобанова. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 482 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C (дата обращения: 25.08.2020).			1-2	2,3	ЭБС

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Курс	Количество экземпляров
	2	3	4			
1.	Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте [Электронный ресурс] : монография / Л.П. Дрожжин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. – 154 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141240 (дата обращения: 25.08.2020)..			1,2	2,3	ЭБС
2.	Иваничев, С.Н. Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в организации [Электронный ресурс] : монография / С.Н. Иваничев. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 102 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237 (дата обращения: 25.08.2020)..			1,2	2,3	ЭБС

3.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземплярков ; под ред. Е. А. Родионовой. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 279 с. – Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/C388AAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3/ (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	2,3	ЭБС
4.	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебник для вузов [Электронный ресурс] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: Юрайт, 2017. – 323 с. – Режим доступа : https://biblio-online.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	2,3	ЭБС
5.	Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебник для вузов [Текст] / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс. 2006. – 332 с.	1,2	2,3	20
ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ				
6.	Вестник МУ. Сер. 06 Экономика [Электронный ресурс] : [научный журнал] / [учредитель ; МГУ]. – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/issue/2871133 (дата обращения: 25.08.2020).			
7.	Вестник МУ. Сер. 24 Менеджмент Архив 2010, 2011 [Электронный ресурс] : [научный журнал] / [учредитель ; МГУ]. – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/publication/10005/udb/890 (дата обращения: 25.08.2020).			
8.	Менеджмент в России и за рубежом [Текст] : [научный журнал] / [учредитель : ООО «Финпресс»]. – 1997 - . – Москва, 2017 - . – 6 раз в год. – ISSN 1028-5857.			
9	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами [Текст] : научно-практический журнал / учредитель : Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом» (НаСОУП)); изд. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2012 - . – Москва, 2016 - . – 6 раз в год. – ISSN 2305-7807.			

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. ООО «ИВИС» [Электронный ресурс] : база данных. – Доступ к полным текстам только в локальной сети университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
2. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
3. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.

А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

4. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее – сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины:

1. [AUP.Ru. Административно-управленческий портал](http://www.aup.ru) [Электронный ресурс] : [бизнес-портал](http://www.aup.ru). – Режим доступа: <http://www.aup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 2. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Доступ зарегистрированным пользователям по паролю. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 25.08.2020).
 3. HR-Journal. Работа с персоналом [Электронный ресурс] : Интернет-журнал. – Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 4. Info Management [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 5. Quality.eup.ru [Электронный ресурс] : сайт о менеджменте качества. – Режим доступа: <http://quality.eup.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 6. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ) [Электронный ресурс] : [сайт]. – Режим доступа: www.wciom.ru, свободный (дата обращения 25.08.2020).
 7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам [Электронный ресурс] : федеральный портал. – Режим доступа: <http://window.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 8. Единый архив экономических и социологических данных [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://sophist.hse.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 9. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 10. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
 11. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : Интернет-проект. – Режим доступа: <https://www.cfin.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
- Менеджмент [Электронный ресурс] : [сайт] // Элитариум. Центр дополнительного образования. – Режим доступа: <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекторным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная работа/индивидуальные задания	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Подготовка к экзамену/зачету	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет

(электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА: отсутствуют

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-ЗК-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО)

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПКВ -	Зачет

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПКВ - 12	владение методами формирования и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя	знать:	
		1. теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности;	ПКВ 1 31
		2. сущность и направления стимулирования трудовой деятельности;	ПКВ1 32
		3. принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПКВ1 33
		уметь	
		1. определять мотивы труда персонала,	ПКВ1 У1
		2. подбирать стимулы, соответствующие мотивам	ПКВ1 У2
		3. применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой	ПКВ1 У3

		деятельности персонала;	
		владеть	
		1. навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников;	ПКВ1 В1
		2. технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала	ПКВ1 В2

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЗАЧЕТ)

№	*Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.	ПКВ1 31
2.	Мотивы человеческой деятельности. Потребности и интересы.	ПКВ1 31
3.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации	ПКВ1 31
4.	Мотивационное ядро персонала	ПКВ1 31
5.	Стимулирование трудовой деятельности. Концепция стимулирования.	ПКВ1 31
6.	Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника	ПКВ1 31
7.	Роль оценки и аттестации сотрудников в мотивации трудовой деятельности	ПКВ132
8.	Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности	ПКВ1 32, ПКВ1 У1, ПКВ1 У3
9.	Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности	ПКВ1 32, ПКВ1 У1, ПКВ1 У3
10.	Оплата труда, ее определяющая роль в системе награждения.	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
11.	Зарубежный опыт оплаты труда	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
12.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
13.	Продвижение в должности как форма мотивации.	ПК В1 32, ПК В1 У1
14.	Материальное поощрение. Премирование	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
15.	Влияние факторов психологического климата в организации на потребности	ПКВ1 32, ПКВ1 У1

	работника (концепция Литвина-Стрингера).	
16.	Формы и системы организации заработной платы.	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
17.	Новые системы оплаты труда	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
18.	Районное регулирование заработной платы в РФ.	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
19.	Учет трудового вклада.	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
20.	Профессиональная мотивация. Методика изучения факторов привлекательности профессии.	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
21.	Использование КРІ в системе стимулирования	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
22.	Особенности мотивации на разных стадиях жизненного цикла организации	ПКВ1 32, ПКВ1 У1
23.	Технологии анализа существующей системы стимулирования	ПКВ1 33, ПКВ1 У1, ПКВ1 В1, ПКВ1 В2
24.	Технологии построения системы материального денежного стимулирования	ПКВ1 33, ПКВ1 У1, ПКВ1 В1, ПКВ1 В2, ПКВ1 У2
25.	Технологии построения системы материального неденежного стимулирования	ПКВ1 33, ПКВ1 У1, ПКВ1 В1, ПКВ1 В2, ПКВ1 У2
26.	Технологии построения системы нематериального стимулирования	ПКВ1 33, ПКВ1 У1, ПКВ1 В1, ПКВ1 В2, ПКВ1 У2

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на зачете оцениваются по шкале «зачтено» - «не зачтено».

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине (Таблица 2.5 рабочей программы дисциплины).

«зачтено» – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«зачтено» - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по

существому излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«зачтено» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«не зачтено» - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:
Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Практикум по разработке системы мотивации труда персонала в организации»

Направление подготовки
38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль)
Управление человеческими ресурсами

Квалификация
магистр

Форма обучения
заочная

Рязань 2020

1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины «Практикум по разработке системы мотивации труда персонала» являются формирование знаний основных концепций трудовой мотивации, а также умений и навыков построения системы мотивации труда персонала в организации, формирование общекультурных и профессиональных компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части Блока 1 (дисциплины по выбору).

Дисциплина изучается на 2 курсе (4 семестр).

3. **Трудоемкость дисциплины:** 2 зачетные единицы, 72 академических часа.

4. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			Знать	Уметь	Владеть
1.	ПКВ-1	владение методами формирования и поддержания позитивного имиджа организации как работодателя	- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	- определять мотивы труда персонала, - подбирать стимулы, соответствующие мотивам - применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;	- навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала

5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения

Зачет (4 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий.