

УТВЕРЖДАЮ

Первый проректор, проректор по учебной работе

\_\_\_\_\_ А.Е. Рудин

«30» 06 2020 г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

**Б1.В.ДВ.05.02**

(Индекс дисциплины)

**Мотивация в корпоративном управлении**

(Наименование дисциплины)

Кафедра: **56**

Код

**Экономической теории**

Наименование кафедры

Направление подготовки:

**38.04.01 - Экономика**

Профиль подготовки:

**Экономика и управление корпоративными социальными проектами**

Уровень образования:

**магистратура**

### План учебного процесса

Составляющие учебного процесса		Очное обучение	Очно-заочное обучение	Заочное обучение
Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся (часы)	Всего			<b>108</b>
	Аудиторные занятия			<b>24</b>
	Лекции			8
	Лабораторные занятия			
	Практические занятия			16
	Самостоятельная работа			80
	Промежуточная аттестация			<b>4</b>
Формы контроля по семестрам (номер семестра)	Экзамен			
	Зачет			4
	Контрольная работа			4
	Курсовой проект (работа)			
<b>Общая трудоемкость дисциплины (зачетные единицы)</b>				<b>3</b>

Форма обучения:	Распределение зачетных единиц трудоемкости по семестрам											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Очная												
Очно-заочная												
Заочная			<b>1</b>	<b>2</b>								

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования

по направлению подготовки 38.04.01 Экономика

на основании учебных планов № 2-3-289

# 1. ВВЕДЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ ДИСЦИПЛИНЫ

## 1.1. Место преподаваемой дисциплины в структуре образовательной программы

Блок 1: Базовая  Обязательная  Дополнительно является факультативом   
Вариативная  По выбору

## 1.2. Цель дисциплины

Сформировать компетенции обучающегося в области формирования и использования корпоративной системы мотивации в организации.

## 1.3. Задачи дисциплины

- Рассмотреть теоретические аспекты корпоративной системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
- Раскрыть принципы формирования мотивационного механизма организации, а также способы управления ими.
- Выработать и закрепить навыки разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в сфере корпоративного управления.

## 1.4. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Код компетенции	Формулировка компетенции	Этап формирования
ОК-3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	Второй
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: 1) основные методы процедуры, правила, концепции мотивационного управления. Уметь: 1) практически использовать результаты мотивационных исследований в профессиональной деятельности. Владеть: 1) навыками оценки будущих последствий взаимодействия с людьми в конкретных практических ситуациях.		
ПК-4	Способность представлять результаты проведенного исследования научному сообществу в виде статьи или доклада	Второй
<b>Планируемые результаты обучения</b> Знать: 1) основные правила мотивационного управления в корпорации. Уметь: 1) проводить исследования по повышению мотивационных факторов персонала. Владеть: 1) навыками оценки результатов проведенного исследования и способами представления их научному сообществу.		

## 1.5. Дисциплины (практики) образовательной программы, в которых было начато формирование компетенций, указанных в п.1.4:

- Микроэкономика (ОК-3);
- Научно-практический семинар (ОК-3, ПК-4);
- Макроэкономика (ПК-4).

## 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование и содержание учебных модулей, тем и форм контроля	Объем (часы)		
	очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
<b>Учебный модуль 1. Корпоративная система мотивации (теоретический аспект)</b>			
<p><b>Тема 1.</b> Мотивация труда и ее место в корпоративном управлении. Общая характеристика мотивационного процесса. «Мотивация в корпоративном управлении» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные базовые понятия: “потребность”, “мотив”, “стимул”, “интерес”, “мотивация”, “мотивация трудовой деятельности”. Классификация мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников в корпоративном управлении.</p>			14
<p><b>Тема 2.</b> Модели (концепции) мотивации и их использование в корпоративном управлении. Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Ф. Макгрегор). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Макклелланд, Ф. Герцберг). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, концепция Портера-Лоулера). Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В. И. Герчиков и др.) Современный российский подход к проблемам мотивации персонала.</p>			16
<b>Учебный модуль 2. Мотивационный механизм организации</b>			
<p><b>Тема 3.</b> Мотивационный механизм в корпоративной системе мотивации. Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Принципы трудовой мотивации. Методы мотивации. Технология формирования мотивационного механизма в организации.</p>			13
<p><b>Тема 4.</b> Мотивационные ресурсы в корпоративном управлении. Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов. Организация труда. Социальное партнерство. Социальная политика организации. Организационная культура. Эффективность управления мотивацией.</p>			13
<b>Учебный модуль 3. Мотивационная политика организации в области корпоративного управления</b>			
<p><b>Тема 5.</b> Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации в области корпоративного управления. Умение мотивировать. Стиль управления. Личностные свойства менеджера. Средства воздействия на мотивацию работников. Принципы повышения мотивации подчиненных.</p>			13
<p><b>Тема 6.</b> Демотивация персонала и способы ее профилактики. Сущность “демотивации персонала”. Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации. Причины пассивности работников. Профилактика демотивации.</p>			13
<p><b>Тема 7.</b> Мотивация и стимулирование труда в корпоративном управлении. Сущность стимулирования труда. Мотивы и стимулы. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Существующие системы оплаты труда и их виды. Партисипативное управление.</p>			16
<b>Текущий контроль 3 (контрольная работа)</b>			6
<b>Промежуточная аттестация по дисциплине (зачет с оценкой)</b>			4
<b>ВСЕГО:</b>			<b>108</b>

## 3. ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

### 3.1. Лекции

Номера	Очное обучение	Очно-заочное обучение	

изучаемых тем	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1					4	1
2					4	2
3					4	1
4					4	1
5					4	1
6					4	1
7					4	1
<b>ВСЕГО:</b>						<b>8</b>

### 3.2. Практические и семинарские занятия

Номера изучаемых тем	Наименование и форма занятий	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
1	Мотивация труда и ее место в корпоративном управлении. Общая характеристика мотивационного процесса (дискуссия)					4	2
2	Модели (концепции) мотивации и их использование в корпоративном управлении (групповое задание)					4	3
3	Мотивационный механизм в корпоративной системе мотивации (групповое задание)					4	2
4	Мотивационные ресурсы в корпоративном управлении (дискуссия)					4	2
5	Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации в области корпоративного управления (дискуссия)					4	2
6	Демотивация персонала и способы ее профилактики (групповое задание)					4	2
7	Мотивация и стимулирование труда в корпоративном управлении (групповое задание)					4	3
<b>ВСЕГО:</b>						<b>16</b>	

3.3. Лабораторные занятия - не предусмотрено.

### 4. КУРСОВОЕ ПРОЕКТИРОВАНИЕ

не предусмотрено.

### 5. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ УСПЕВАЕМОСТИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Номера учебных модулей, по которым проводится контроль	Форма контроля знаний	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
		Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во	Номер семестра	Кол-во
1-3	Контрольная работа					4	1

## 6. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Виды самостоятельной работы обучающегося	Очное обучение		Очно-заочное обучение		Заочное обучение	
	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)	Номер семестра	Объем (часы)
Усвоение теоретического материала					4	60
Подготовка к практическим (семинарским) занятиям					4	14
Выполнение домашних заданий					4	6
Подготовка к зачету					4	4
<b>ВСЕГО:</b>						<b>84</b>

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

### 7.1. Характеристика видов и используемых инновационных форм учебных занятий

Наименование видов учебных занятий	Используемые инновационные формы	Объем занятий в инновационных формах (часы)		
		очное обучение	очно-заочное обучение	заочное обучение
Лекции	лекция-беседа, лекция-дискуссия, лекция с разбором конкретных ситуаций, лекция-«пресс-конференция»			2
Практические и семинарские занятия	дискуссия, практика с презентацией, командное соревнование малых групп обучающихся;			4
Лабораторные занятия	не предусмотрены			
<b>ВСЕГО:</b>				<b>6</b>

### 7.2. Балльно-рейтинговая система оценивания успеваемости и достижений обучающихся

#### Перечень и параметры оценивания видов деятельности обучающегося

№ п/п	Вид деятельности обучающегося	Весовой коэффициент значимости, %	Критерии (условия) начисления баллов
1	Аудиторная активность: посещение лекций и практических занятий.	30	8 баллов за каждое лекционное и практическое занятие (всего 4 лекционных и 8 практических занятия), максимум <b>96</b> баллов и <b>4</b> балла за активность на занятиях – максимально 100 баллов
2	Контрольная работа	30	Подготовка и представление в срок контрольной работы (Полнота раскрытия темы, правильное оформление документов) – 100 баллов
3	Сдача дифференцированного зачета	40	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ответ на теоретический вопрос (полнота, владение терминологией, затраченное время) – максимум <b>60</b> баллов;</li> <li>• Решение практической задачи (всего 1 задача), максимум <b>20</b> баллов.</li> <li>• Выполнение теста – максимум <b>20</b> баллов.</li> </ul>
<b>Итого (%):</b>		<b>100</b>	

#### Перевод балльной шкалы в традиционную систему оценивания

Баллы	Оценка по нормативной шкале	
86 - 100	5 (отлично)	Зачтено
75 – 85	4 (хорошо)	

61 – 74		
51 - 60	3 (удовлетворительно)	
40 – 50		
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Не зачтено
1 – 16		
0		

## 8. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 8.1. Учебная литература

#### а) основная учебная литература

1. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Г.И. Михайлина [и др.].— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 280 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85236.html>.— ЭБС «IPRbooks»
2. Дейнека А.В. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В., Беспалько В.А.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, 2018.— 389 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/85237.html>.— ЭБС «IPRbooks»
3. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / П.Э. Шлендер [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 319 с. — 5-238-00909-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71073.html>

#### б) дополнительная учебная литература

4. Инжиева Д.М. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебное пособие (курс лекций) / Д.М. Инжиева. — Электрон. текстовые данные. — Симферополь: Университет экономики и управления, 2016. — 268 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/73272.html>
5. Мотивация в корпоративном управлении. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Плешакова Е. А., Ильинский И. В. — СПб.: СПбГУПТД, 2016.— 32 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=3519](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3519), по паролю.
6. Мотивационное управление. Практические занятия. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Плешакова Е. А., Ильинский И. В. — СПб.: СПГУТД, 2016.— 27 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=3110](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=3110), по паролю.

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

1. Управление человеческими ресурсами. Самостоятельная работа. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017. — 25 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=2017478](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017478), по паролю.
2. Стратегия управления человеческими ресурсами. Интерактивные формы практических занятий. Контрольная работа [Электронный ресурс]: методические указания / Сост. Ильинский И.В. — СПб.: СПбГУПТД, 2017.— 26 с.— Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_ext\\_inf\\_publish.php?id=2017479](http://publish.sutd.ru/tp_ext_inf_publish.php?id=2017479), по паролю.
3. Эффективная аудиторная и самостоятельная работа обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. С. В. Спицкий. — СПб.: СПбГУПТД, 2015. – Режим доступа: [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2015811](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2015811), по паролю.
4. Организация самостоятельной работы обучающихся [Электронный ресурс]: методические указания / сост. И. Б. Караулова, Г. И. Мелешкова, Г. А. Новоселов. – СПб.: СПГУТД, 2014. – 26 с. – Режим доступ [http://publish.sutd.ru/tp\\_get\\_file.php?id=2014550](http://publish.sutd.ru/tp_get_file.php?id=2014550), по паролю.

### 8.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины

1. Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» (Электронный ресурс). [URL:http://window.edu.ru/](http://window.edu.ru/).
2. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент». <http://ecsocman.hse.ru/>
3. Материалы Информационно-образовательной среды заочной формы обучения СПбГУПТД [Электронный ресурс]. [URL:http://sutd.ru/studentam/extramural\\_student](http://sutd.ru/studentam/extramural_student)
4. Электронно-библиотечная система IPRbooks. [URL:http://iprbookshop.ru/](http://iprbookshop.ru/)
5. Электронная библиотека учебных изданий СПбГУПТД. [URL:http://publish.sutd.ru/](http://publish.sutd.ru/)

**8.4. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем**

1. Windows 10, Офисный пакет Microsoft Office;
2. OfficeStd 2016 RUS OLP NL Acdmc.
3. Office 2016.. (Наименование продукта: Microsoft Office Standart 2016 Russian Open No Level Academic)
4. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic
5. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic)
6. Windows 10 Pro. (Наименование продукта: Microsoft Windows 10 Home Russian Open No Level Academic Legalization Get Genuine (GGK) + Microsoft Windows 10 Professional (Pro – профессиональная) Russian Upgrade Open No Level Academic

**8.5. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

1. Стандартно-оборудованная аудитория.
2. Видеопроектор с экраном.
3. Компьютер/ноутбук.

**8.6. Иные сведения и (или) материалы – не предусмотрены**

**9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
Лекции	<p>Лекции обеспечивают теоретическое изучение дисциплины «Мотивация в корпоративном управлении». На лекциях излагается основное содержание мотивации и стимулирования трудовой деятельности, методы управления и эффективности трудовой деятельности персонала, рассматриваются актуальные зарубежные и отечественные теоретические концепции мотивации, проводится сравнительный анализ опыта мотивационного управления российских и западных организаций.</p> <p>Освоение лекционного материала обучающимся предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• проработка рабочей программы дисциплины «Мотивация в корпоративном управлении» в соответствии с ее целями, задачами, структурой и содержанием;</li> <li>• краткий конспект лекций, последовательно фиксирующий основные положения, термины, выводы и формулировки;</li> <li>• конспектирование рекомендуемых источников для более полного усвоения теоретического материала.</li> </ul>
Практические занятия	<p>Практические занятия способствуют усвоению обучающимися учебного материала по дисциплине «Мотивация в корпоративном управлении», формированию целостного представления о предмета мотивационного управления, развитию навыков аналитической работы с информацией и ее публичного представления.</p> <p>Подготовка к практическим занятиям предполагает следующие виды работ:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• работа с конспектом лекций;</li> <li>• просмотр рекомендуемой литературы;</li> <li>• подготовка доклада или сообщения по теме занятия.</li> </ul>
Лабораторные занятия	Не предусмотрено.
Самостоятельная работа	<p>Самостоятельная работа развивает логическое мышление обучающегося, закрепляет навыки информационно-аналитической деятельности, формирует ответственность в подготовке информационных материалов по дисциплине «Мотивация в корпоративном управлении».</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся предполагает:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• самостоятельную проработку учебно-методических материалов по дисциплине и др. источников информации;</li> <li>• выполнение докладов, сообщений, рефератов, контрольной работы;</li> <li>• подготовка к контрольным работам и дифференцированному зачету по</li> </ul>



Виды учебных занятий и самостоятельная работа обучающихся	Организация деятельности обучающегося
	дисциплине.

## 10. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

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

#### 10.1.1. Показатели оценивания компетенций на этапах их формирования

Код компетенции / этап освоения	Показатели оценивания компетенций	Наименование оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
ОК-3 / второй	<p>Объясняет взаимосвязь основных теоретических концепций мотивации с реальными экономическими ситуациями.</p> <p>Выявляет основные задачи построения мотивационного механизма в каждой конкретной ситуации</p> <p>Использует приёмы прогнозирования последствий взаимодействия с сотрудниками при организации работы команды и решении задач, определенных диапазоном полномочий</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Тестирование</p> <p>Анализ ситуаций профессиональной деятельности</p>	<p>Перечень вопросов к зачету (14 вопросов);</p> <p>Перечень тестовых заданий (7 тестов).</p> <p>Перечень типовых практических заданий (7 заданий).</p>
ПК-4 / второй	<p>Интерпретирует основные правила мотивационного управления в корпорации</p> <p>Определяет основные факторы мотивации персонала для построения мотивационного механизма</p> <p>Выстраивает доклад для представления результата проведенного исследования научному сообществу</p>	<p>Вопросы для устного собеседования</p> <p>Тестирование</p> <p>Анализ ситуаций профессиональной деятельности</p>	<p>Перечень вопросов к зачету (14 вопросов);</p> <p>Перечень тестовых заданий (7 тестов).</p> <p>Перечень типовых практических заданий (7 заданий).</p>

#### 10.1.2. Описание шкал и критериев оценивания сформированности компетенций

##### Критерии оценивания сформированности компетенций

Баллы	Оценка по традиционной шкале	Критерии оценивания сформированности компетенций	
		Устное собеседование	Письменная работа
86 - 100	5 (отлично)	<p>Полный ответ, явно демонстрирующий глубокое понимание формирования и использования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в сфере корпоративного управления. Критический, оригинальный подход к решению нестандартных мотивационных ситуаций.</p> <p><b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b></p>	<p>Критическое рассмотрение вопросов мотивации в корпоративном управлении организацией, свидетельствующее о значительной работе с источниками. Качество выполнения всех элементов задания полностью соответствует всем предъявляемым требованиям.</p> <p><b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b></p>
75 – 85	4 (хорошо)	<p>Ответы на вопросы полные, демонстрирующие изучение всех обязательных источников информации по дисциплине. Подход к изучению материала стандартный, не</p>	<p>Задание выполнено полностью, качественно, без ошибок. Ответы демонстрируют изучение только основных, рекомендованных источников информации.</p>

		отличающийся оригинальностью. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	<b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
61 – 74		В целом ответ качественный, основан на всех обязательных источниках информации, стандартный. Присутствуют незначительные пробелы в знаниях. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Работа отвечает всем предъявляемым требованиям, однако, имеются отдельные несущественные ошибки или отступления от правил оформления работы. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
51 - 60	3 (удовлетворительно)	Ответы на вопросы базируются в основном только на использовании лекционного материала. Демонстрируется общее понимание предмета, без углубления в детали. Отмечаются существенные ошибки или пробелы знаний по некоторым темам. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Задание выполнено полностью, но в работе присутствуют отдельные существенные ошибки, либо качество представления работы низкое, либо не соблюдены сроки сдачи работы. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
40 – 50		Ответ неполный, основывается только на лекционных материалах. Демонстрируется сущность предмета в целом. По некоторым темам отмечаются существенные ошибки или пробелы в знаниях. Незнание важных терминов. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Задание выполнено полностью, но с многочисленными существенными ошибками. При этом нарушены сроки представления работы или правила ее оформления. <b>Учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
17 – 39	2 (неудовлетворительно)	Неспособность ответить на вопрос без помощи преподавателя. Незнание значительной части основных элементов дисциплины. Многочисленные грубые ошибки. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Отсутствие одного или нескольких обязательных элементов задания, либо многочисленные грубые ошибки в работе, либо нарушение сроков представления, или грубое нарушение правил оформления работы. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
1 – 16		Непонимание заданного вопроса. Неспособность сформулировать отдельные концепции дисциплины. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Содержание работы полностью не соответствует заданию. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>
0		Попытка списывания, использования неразрешенных технических устройств, пользование подсказкой другого человека. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>	Плагиат, использование чужой работы, либо отказ от представления работы. <b>Не учитываются баллы, накопленные в течение семестра.</b>

## 10.2. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций

### 10.2.1. Перечень вопросов (тестовых заданий), разработанный в соответствии с установленными этапами формирования компетенций

№ п/п	Формулировка вопросов	№ темы
1	Сущность и содержание мотивации труда.	1
2	Понятие и основные виды мотивов труда.	1
3	Основные этапы эволюции концепций мотивации труда.	2
4	Особенности ранних взглядов на мотивацию труда.	2
5	Задачи, которые следует решать при построении мотивационного механизма.	3
6	Методы управления мотивацией персонала и их специфика.	3
7	Мотивация руководителя компании в процессе управления коллективом.	4
8	Принципы повышения мотивации подчиненных.	4
9	Мотивационные состояния и их влияние на мотивацию поведения личности.	5
10	Формирование трудовых коллективов с учетом психологических типов работников.	5
11	Основные факторы демотивации.	6
12	Способы нейтрализации демотивирующих факторов.	6
13	Основные принципы стимулирования труда.	7
14	Мотивация и стимулирование персонала предприятиями различных форм собственности.	7

**Вариант тестовых заданий, разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Формулировка задания	Ответ
1	<p>Тема 1. Мотивация труда и ее место в корпоративном управлении. Общая характеристика мотивационного процесса</p> <p>Мотивацией называется:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) стимулирование труда;</li> <li>б) совокупность ведущих мотивов;</li> <li>в) актуальность той или иной потребности для человека;</li> <li>г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;</li> <li>д) правила, способствующие повышению эффективности труда.</li> </ul>	г
2	<p>Тема 2. Модели (концепции) мотивации и их использование в корпоративном управлении</p> <p>Кто является основателем теории целей:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) С. Адамс;</li> <li>б) А. Маслоу;</li> <li>в) В. Врум;</li> <li>г) Э. Локк;</li> <li>д) Л. Портер и Э. Лоулер.</li> </ul>	г
3	<p>Тема 3. Мотивационный механизм в корпоративной системе мотивации</p> <p>Стимул – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) остроконечная палка, которой погоняли животных;</li> <li>б) физический агент (раздражитель), воздействующий на орган чувств;</li> <li>в) мотив.</li> </ul>	а
4	<p>Тема 4. Мотивационные ресурсы в корпоративном управлении</p> <p>Вознаграждение это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) цель, к достижению которой стремится человек;</li> <li>б) награда, в виде повышения в должности;</li> <li>в) мотив, заставляющий человека действовать;</li> <li>г) все, что рабочий считает себя ценным;</li> <li>д) средство удовлетворения потребности.</li> </ul>	г
5	<p>Тема 5. Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации в области корпоративного управления</p> <p>К мотивационным типам работников относятся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) “хулиган”;</li> <li>б) “равнодушный”;</li> <li>в) “патриот”;</li> <li>г) “конформист”;</li> <li>д) “наставник”.</li> </ul>	в
6	<p>Тема 6. Демотивация персонала и способы ее профилактики</p> <p>Мотивы труда делятся на:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) поощряемые и подавляемые;</li> <li>б) активные и пассивные;</li> <li>в) социальные и биологически;</li> <li>г) духовные и материальные;</li> <li>д) врожденные и приобретенные.</li> </ul>	в
7	<p>Тема 7. Мотивация и стимулирование труда в корпоративном управлении</p> <p>Материальные мотивы – это:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>а) премирование;</li> <li>б) стремление быть признанным в своем коллективе;</li> <li>в) похвала руководителя;</li> <li>г) стажировка.</li> </ul>	а

**10.2.2. Перечень тем докладов (рефератов, эссе, пр.), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

**Вариант типовых заданий (задач, кейсов), разработанных в соответствии с установленными этапами формирования компетенций**

№ п/п	Условия типовых задач (задач, кейсов)	Ответ
1	<p>Тема 1. Мотивация труда и ее место в корпоративном управлении. Общая характеристика мотивационного процесса. Сотрудник X способен очень легко переключиться с одной задачи на другую, довольно часто начинает вести обсуждение, по ходу дела корректируя ситуацию. Хороший организатор, умеет находить общий язык с разными людьми. <i>Составьте карту мотиваторов для данного сотрудника.</i></p>	<p>Карьера, доход, азарт, коллектив</p>
2	<p>Тема 2. Модели (концепции) мотивации и их использование в корпоративном управлении. В одной лаборатории работает коллектив женского пола примерно одной возрастной категории (45-55 лет) с высшим образованием на инженерных должностях с примерно одинаковыми должностными окладами, но с различным стажем работы. Когда начальник лаборатории ушла на пенсию, руководство поставило на ее место толковую сотрудницу из числа работниц лаборатории. Это спровоцировало недовольство в коллективе, так как каждая считала себя вправе нанять эту должность. Для разрешения конфликта руководство повысило должностные оклады всем сотрудницам лаборатории до верхнего предела. Эффективность работы в лаборатории резко повысилась, но через несколько месяцев все вернулось к прежнему положению вещей. <i>В чем была ошибка руководства с точки зрения теории справедливости С. Адамса?</i></p>	<p>а) нарушен принцип дифференциации в распределении материальных благ; б) не проведен предварительный анализ ценностей вознаграждения для работниц.</p>
3	<p>Тема 3. Мотивационный механизм в корпоративной системе мотивации. Руководитель отдела определенным образом распределяет работу между своими подчиненными. Есть несколько сотрудников, которые считают, что они поставлены в более тяжелые условия по сравнению с коллегами. Они утверждают, что им приходится выполнять больше работы, чем их заработная плата ниже, чем у менее напряженно работающих коллег. <i>Укажите не менее трех стратегий их возможного поведения в данной ситуации.</i></p>	<p>а) у работника может возникнуть желание найти себе другое место работы; б) снижение рабочих показателей или качества работы; в) требования к пересмотру рабочей нагрузки и оплаты других работников; г) стремление к восстановлению справедливости.</p>
4	<p>Тема 4. Мотивационные ресурсы в корпоративном управлении. Сотрудника, достаточно компетентного в своей профессиональной области, руководство решило отправить на курсы повышения квалификации. Его реакция: «Я и так все знаю», «Зачем мне чему-то учиться, да и кто меня может чему-нибудь научить. Что тут может быть нового?». <i>Как следует вести себя с таким человеком, чтобы мотивировать его на взаимодействие?</i></p>	<p>В такой ситуации следует подтвердить компетентность и прошлые заслуги сотрудника и свести вопрос обучения, по сути дела, к обмену опытом, оценке навыков других людей или каких-либо теорий. Такого человека следует чем-то удивить, поразить. Если же подобный сценарий становится доминантным, то почти всегда можно говорить об отсутствии перспектив дальнейшего развития такого работника.</p>
5	<p>Тема 5. Роль менеджера в формировании мотивационной политики организации в области корпоративного управления. Руководителю постоянно приходится сталкиваться с необходимостью закрепления каждодневной практики положительных образцов поведения его подчиненных (проявление самостоятельности, высокого уровня дисциплины и ответственности за порученную работу) и искоренения таких видов поведения, которые отрицательно сказываются на результатах работы (пассивность, нежелание принимать самостоятельные решения, нарушения трудовой дисциплины). <i>Какими позитивными подкреплениями может пользоваться руководитель для того, чтобы поощрять желательное поведение и ставить барьер перед нежелательными видами поведения подчиненных?</i></p>	<p>Необходимо найти верный баланс между внешними и внутренними подкреплениями. Очень важно, чтобы побуждая работников к желательным моделям поведения, руководитель в достаточной мере обращался к таким внутренним поощрениям, как рост самоуважения, переживание успеха, гордость за свои достижения и др.</p>

6	<p>Тема 6. Демотивация персонала и способы ее профилактики. Сотрудница одной из компаний так описывает причины снижения своей трудовой мотивации: «Начав работать в компании, я очень старалась, выполняла большой объем работы, забывая даже пообедать. Часто приходила к руководителю с предложением о том, что еще можно сделать, чтобы у компании появилось больше клиентов. Но со временем поняла, что моя активность никому не нужна. Никаких специальных поощрений за свою старательность я не получала. В результате я стала работать как все, «кое-как», лишь бы досидеть до конца рабочего дня ... Мне что, больше других надо?».</p> <p><i>Какую основную ошибку допустил руководитель?</i></p>	<p>Для такого сотрудника значимо признание окружающих. При управлении им нужно помнить, что ему необходимо некоторое внешнее положительное подкрепление (но не чрезмерное).</p>
7	<p>Тема 7. Мотивация и стимулирование труда в корпоративном управлении. Интерпретируйте смысл приведенных пословиц с точки зрения системы стимулирования труда:</p> <p>а) «Без ужина подушка в головах вертится»; б) «В бездонную бочку не наливаешься, жадное брюхо не накормишь»; в) «Будь в голубятне корм, а голуби слетятся»; г) «В худого коня корм трать, что в худую кадушку воду лить».</p>	<p>а) если человек не удовлетворяет свои самые важные потребности, ему не то что не до работы, но даже и не до отдыха;</p> <p>б) трудно добиться высокой удовлетворенности заработной платой, условиями труда работников с завышенными потребностями (ожиданиями);</p> <p>в) если организация предлагает привлекательные условия стимулирования труда, то у нее не будет трудностей с привлечением новых работников;</p> <p>г) сама по себе система стимулирования из плохого работника не сделает хорошего.</p>

**10.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, владений (навыков и (или) практического опыта деятельности), характеризующих этапы формирования компетенций**

**10.3.1. Условия допуска обучающегося к сдаче (экзамена, зачета и / или защите курсовой работы) и порядок ликвидации академической задолженности**

Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (принято на заседании Ученого совета 31.08.2013г., протокол № 1)

**10.3.2. Форма проведения промежуточной аттестации по дисциплине**

устная  письменная  компьютерное тестирование  иная\*

\*В случае указания формы «Иная» требуется дать подробное пояснение

**10.3.3. Особенности проведения (экзамена, зачета и / или защиты курсовой работы)**

Зачет проводится в устной форме. На подготовку студенту отводится 1 час. Обучающийся должен ответить на 2 теоретических вопроса и выполнить практическое задание. Во время зачета студент может пользоваться калькулятором.