

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Клочков Юрий Сергеевич

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 02.07.2024 10:50:58

Уникальный программный ключ:

4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ПОМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

УТВЕРЖДАЮ

Председатель КСН

М.Л.Белоножко М.Л.Белоножко

« 06 » 06 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины: Мотивация и стимулирование труда

направление подготовки: 43.03.01 Сервис

направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

форма обучения: заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 22.04.2019 г. и требованиями ОПОП ВО 43.03.01 Сервис направленность Кадровый и правовой сервис в отрасли к результатам освоения дисциплины.

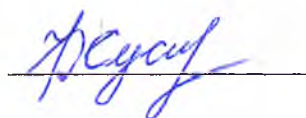
Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры ЭОП

Протокол № 11 от «06» июня 2019 г.

Заведующий кафедрой  О.В. Ямова

Рабочую программу разработал:

Г. Ф. Хуснутдинова, канд. социол. наук, доцент



1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины Мотивация и стимулирование труда – получение студентами комплексных знаний, изучение теоретических и практических навыков формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала для повышения эффективности в достижении поставленных перед организациями и подразделениями целей и задач.

Задачи дисциплины Мотивация и стимулирование труда:

- ознакомление с теоретическими основами процессов мотивации и стимулирования труда, усвоение содержания и потенциальных возможностей практического применения классических и современных теорий и моделей мотивации, привитие навыков формирования системы материального стимулирования труда, определения фиксированных и переменных выплат персоналу;
- формирование практических способностей создания и практического применения системы нематериального стимулирования труда и отдельных ее элементов (делегирование полномочий, определение режима труда, развитие коммуникаций и организации труда, система контроля);
- получение знаний трудового законодательства и формирование практических навыков его применения при создании и модификации системы мотивации и стимулирования труда;
- привить способности выбора элементов системы стимулирования с целью повышения эффективности их применения в зависимости от индивидуальных особенностей персонала и характера работы.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ДВ.05.02 Мотивация и стимулирование труда относится к дисциплинам в части, формируемой участниками образовательных отношений учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины/модуля являются:

знание:

- методов организации и управления социально-трудовым процессом;
- закономерностей социально-трудового процесса и роли каждого из его участников;
- основных концепций, теоретических подходов и базовых понятий экономики труда;
- основные методы анализа и планирования трудового процесса;
- содержание процесса кадрового планирования;
- структуру бюджета затрат на персонал;
- основные понятия, сущность и алгоритм проведения аудита и контроллинга персонала;

- основные социологические инструменты исследования трудового коллектива;
- основные методы контроля и оценки персонала.

умения:

- анализировать информацию о состоянии социально-трудовой среды и процесса управления персоналом;

- рассчитывать и анализировать основные показатели результативности трудовой деятельности;

- производить анализ численности и состава работников, определять их оптимальный состав;

- применять и определять нормативы по труду;

- проводить трудовой аудит и анализировать его результаты;

- определять тип социально-трудовых отношений в коллективе, выявлять и разрешать социально-трудовые конфликты;

- применять на практике инструменты оценки персонала и анализировать результаты данного процесса.

владение:

- методами оценки уровня организации и условий труда;

- методами измерения и анализа производительности труда;

- методами анализа численности и состава работников.

Содержание дисциплины Мотивация и стимулирование труда является логическим продолжением содержания дисциплин Б1.В.02 Организация, нормирование и оплата труда в сервисе, Б1.В.12 Контроллинг, оценка и аттестация персонала. Служит основой для подготовки выпускной квалификационной работы.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)
ПКС-2Способность собирать, структурировать и анализировать информацию о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей	Знать: ПКС-2.31. - основы государственного регулирования рынка труда и занятости населения с учетом отраслевых и региональных особенностей	Знать: ПКС-2.31.1 общую характеристику трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.

	<p>ПКС-2.32. - основные источники получения информации об общих тенденциях рынка труда, его отраслевых и региональных особенностях</p>	<p>Знать: ПКС-2.32.1 понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстраинтровертичность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>
	<p>Уметь: ПКС-2.У1. - применять в процессе профессиональной деятельности требования, установленные законодательными и нормативными правовыми актами в области государственного регулирования рынка труда и занятости населения</p>	<p>Уметь: ПКС-2.У1.1 определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов.</p>
	<p>Владеть: ПКС-2.В1. - навыками использования информационно-коммуникационных технологий получения и обработки информации о рынке труда с учетом отраслевых и региональных особенностей</p>	<p>ПКС-2.В1.1 Методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;</p>
	<p>ПКС-2.В2. - навыками составления и оформления аналитических отчетов о работодателе, организациях и кандидатах на замещение рабочих мест на отраслевом рынке труда</p>	<p>Владеть: ПКС-2.В2.1. навыками проведения исследования и оценки работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>
<p>ПКС-3Применение основ кадрового планирования и контроллинга, экономики и маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала в практике функционирования отраслевых предприятий</p>	<p>Знать: ПКС-3.31. - основы кадрового планирования и контроллинга, экономики и маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала</p>	<p>Знать: ПКС-3.31.1 Закономерности развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>
	<p>Уметь: ПКС-3.У1. - реализовать на практике функции и технологии кадрового планирования и контроллинга, управления персоналом организации, мотивацией и стимулированием труда в практике функционирования отраслевых предприятий</p>	<p>Уметь: ПКС-3.У1.1.проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>
	<p>Владеть: ПКС-3.В1. - приемами анализа</p>	<p>Владеть: ПКС-3.В1.1 наиболее действенными</p>

	направлений работы с персоналом, навыками разработки предложений по их совершенствованию	технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.
--	--	--

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины/модуля составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
заочная	5/9	8	8	-	92	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины. заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины/модуля		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Сущность мотивации и стимулирования труда	1	1	-	11	13	ПКС-2.32, ПКС-2.У1, ПКС-2.В1	Тест
2	2	Теоретические основы мотивации труда	1	1	-	11	13	ПКС-2.31, ПКС-2.У1, ПКС-2.В2	Тест, типовой расчет
3	3	Концепция личных издержек	1	1	-	11	13	ПКС-2.32, ПКС-2.У1, ПКС-2.В1	Тест, типовой расчет
4	4	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	1	1	-	11	13	ПКС-3. 31, ПКС-3.У1, ПКС-3.В1	Тест, типовой расчет
5	5	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	1	1	-	11	13	ПКС-3. 31, ПКС-3.У1, ПКС-3.В1	Тест, типовой расчет
6	6	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	1	1	-	11	13	ПКС-3. 31, ПКС-3.У1, ПКС-3.В1	Тест, типовой расчет
7	7	Правовые основы стимулирования труда	1	1	-	11	13	ПКС-3. 31, ПКС-3.У1, ПКС-3.В1	Тест
8	8	Создание системы стимулирования и мотивации труда	1	1	-	11	13	ПКС-2. 31, ПКС-2.У1, ПКС-3.У1, ПКС-2.В1, ПКС-2.В2	Тест, типовой расчет
9	Зачет		-	-	-	4	4		зачет
	Итого:		8	8	-	92	108		

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

Раздел 1. «Сущность мотивации и стимулирования труда». Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертированность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Раздел 2. «Теоретические основы мотивации труда». Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Теория Маслоу, теория двух групп факторов Герцберга, X-, Y-теория Мак-Грегора, модель Л. Портера – Э.Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Раздел 3. «Концепция личных издержек». Удовлетворенность как базовая цель поведения. Понятие личных издержек. Классификация личных издержек. Личные материальные издержки. Издержки дискомфорта. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние на неудовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

Раздел 4. «Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда». Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая) сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Раздел 5. «Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда». Системы организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом). Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой. Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. Пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Раздел 6. «Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени». Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени. Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия – результат». Изменение относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Раздел 7. «Правовые основы стимулирования труда». Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.

Раздел 8. «Создание системы стимулирования и мотивации труда». Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Задание общих рамок системы стимулирования. Нормативное обеспечение СсиМТ на уровне предприятия, требования к содержанию локальных нормативных актов (устав, правила внутреннего трудового распорядка, штатное расписание, положения об организации и подразделениях, положение об оплате труда. Конкретизация СсиМТ на уровне подразделений. Составление должностных инструкций и описаний рабочих мест для целей стимулирования. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы стимулирования. Категории оцениваемых показателей. Подходы к оценке результативности (достижений) Требования к формированию системы показателей эффективности достижения целей организации (подразделений). Производительность труда и ее виды, рентабельность, показатели текучести кадров, косвенные показатели оценки результативности, методики оценки психологического климата и уровня устремлений работников.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ЗФО	
1	1	1	Сущность мотивации и стимулирования труда
2	2	1	Теоретические основы мотивации труда
3	3	1	Концепция личных издержек
4	4	1	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда
5	5	1	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда
6	6	1	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени
7	7	1	Правовые основы стимулирования труда
8	8	1	Создание системы стимулирования и мотивации труда
Итого:		8	

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
		ЗФО	
1	1	1	Сущность мотивации и стимулирования труда
2	2	1	Теоретические основы мотивации труда
3	3	1	Концепция личных издержек
4	4	1	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда
5	5	1	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда
6	6	1	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени
7	7	1	Правовые основы стимулирования труда
8	8	1	Создание системы стимулирования и мотивации труда
Итого:		8	

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.4

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
		ОФО		
1	1	9	Сущность мотивации и стимулирования труда	Подготовка к тесту
2	2	9	Теоретические основы мотивации труда	Подготовка к практическим занятиям и тесту
3	3	9	Концепция личных издержек	Подготовка к тесту
4	4	9	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	Подготовка к практическим занятиям и тесту
5	5	9	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	Подготовка к практическим занятиям и тесту
6	6	9	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	Подготовка к практическим занятиям и тесту
7	7	9	Правовые основы стимулирования труда	Подготовка к практическим занятиям и тесту
8	8	10	Создание системы стимулирования и мотивации труда	Подготовка к практическим занятиям и тесту
	1-8	15		Сбор материала и написание контрольной работы
	1-8	4		Подготовка к зачету
Итого:		92		

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

8.2. Методические указания для выполнения контрольных работ.

Выбор задания на контрольную работу осуществляется из перечня, приведенного в таблице по последней цифре зачетной книжки, умноженной на 2.

Основные требования к написанию текста контрольной работы: логичность и цельность изложения текста работы (от общего к частному); соблюдение правил оформления работы, в том числе и научно-справочного материала; научное, литературное и техническое редактирование.

Структура изложения материала контрольной работы студента должна включать: введение основную часть; заключение. Во введении автор работы раскрывает значение и необходимость

рассмотрения проблемы, обосновывает ее актуальность, определяет цель выполнения данного задания. При раскрытии темы необходимо показать умение работать с литературой, сравнивать, анализировать и обобщать исходные данные. Одновременно требуется осветить теоретические положения, проанализировать нормативно-правовую базу, привлечь материалы практики. В заключении приводится краткое обобщение содержания основной части, подводятся итоги проделанной работы, делаются краткие общие выводы.

Ответы на вопросы должны быть обоснованы ссылками на литературные источники.

Контрольная работа оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ на одной стороне листа формата А4 с соответствующим образом оформленным титульным листом, где указывается также номер варианта и номер шифра зачетной книжки. Используется шрифт «Times New Roman» размером № 14. Интервал полуторный.

Поля страницы должны иметь следующие размеры: левое – 30 мм, правое – 15 мм, верхнее и нижнее – 20 мм.

Страницы нумеруются арабскими цифрами с соблюдением сквозной нумерации по всему тексту. Номер страницы проставляется в центре нижней части листа без точки. Титульный лист включается в общую нумерацию без проставления на нем номера страницы.

Трудоемкость работ по сбору материала и написанию контрольной работы составляет 15 час.

7.2. Тематика контрольных работ.

1. Формирование системы стимулирования и мотивации труда в организации.
2. Формирование системы стимулирования и мотивации труда в подразделении.
3. Формирование системы нематериального стимулирования труда на предприятии.
4. Распределение полномочий и ответственности между работниками организации с учетом мотивационных факторов.
5. Разработка и использование систем оценки персонала для целей стимулирования.
6. Формирование и использование системы контроля работников в целях стимулирования и мотивации труда.
7. Разработка системы стимулирования труда работников на гибких и удаленных рабочих местах и оценка ее экономической эффективности.
8. Формирование системы оплаты труда в подразделении.
9. Развитие системы стимулирования и оплаты труда сотрудников предприятия сервиса.
10. Определение и обоснование размеров окладов (тарифов) для отдельных категорий персонала предприятия сервиса.

11. Грейдинг оплаты труда в организации.
12. Повышение эффективности премиальных систем оплаты труда на предприятии сервиса.
13. Повышение эффективности применения сдельных форм оплаты труда в организации сервиса.
14. Определение целесообразности и разработка методики начисления бонусных выплат в организации.
15. Оценка эффективности действующей системы оплаты труда и разработка предложений по ее совершенствованию.
16. Формирование системы оплаты труда управленческих кадров.
17. Формирование системы мотивации и стимулирования труда на малом предприятии.
18. Организация процессов стимулирования и мотивации труда в проектных группах.
19. Состояние рынка труда отдельных категорий работников и его влияние на процессы мотивации и стимулирования труда на предприятии.
20. Оценка эффективности различных элементов системы мотивации и стимулирования труда работников предприятий сервиса.

8. Оценка результатов освоения дисциплины/модуля

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Тестирование	70
2	Типовой расчет	30
	ВСЕГО	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

- ЭБС «Издательства Лань»;
- ЭБС «Электронного издательства ЮРАЙТ»;
- Собственная полнотекстовая база (ПБД) БИК ТИУ;
- Научная электронная библиотека «eLIBRARY.RU»;
- ЭБС «IPRbooks»;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВО РГУ нефти и газа имени И.М. Губкина;
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГНТУ (г. Уфа);
- Научно-техническая библиотека ФГБОУ ВПО УГТУ (г. Ухта);
- ЭБС «Перспект»;

- ЭБС «Консультант студент».

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Office Professional Plus;
2. Windows 8

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	-	Проектор Моноблок
2	-	Экран Колонки
3	-	Микрофон

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

Важной формой самостоятельной работы студента является систематическая и планомерная подготовка к практическому занятию. После лекции студент должен познакомиться с планом практических занятий и списком обязательной и дополнительной литературы, которую необходимо прочитать, изучить и законспектировать. Разъяснение по вопросам новой темы студенты получают у преподавателя в конце предыдущего практического занятия.

Подготовка к практическому занятию требует, прежде всего, чтения рекомендуемых источников и монографических работ. Важным этапом в самостоятельной работе студента является повторение материала по конспекту лекции. Одна из главных составляющих внеаудиторной подготовки – работа с книгой. Она предполагает: внимательное прочтение, критическое осмысление содержания, обоснование собственной позиции по дискуссионным моментам, постановки интересующих вопросов, которые могут стать предметом обсуждения на практическом занятии.

В начале практического занятия должен присутствовать организационный момент и вступительная часть. Преподаватель произносит краткую вступительную речь, где формулируются основные вопросы и проблемы, способы их решения в процессе работы.

В конце каждой темы подводятся итоги, предлагаются темы докладов, выносятся вопросы для самоподготовки. Как средство контроля и учета знаний студентов в течение семестра проводятся контрольные работы.

Практические занятия являются одной из важнейших форм обучения студентов: они позволяют студентам закрепить, углубить и конкретизировать знания по курсу алгебры и теории чисел, подготовиться к научно-исследовательской деятельности. В процессе работы на практических занятиях обучающийся должен совершенствовать умения и навыки самостоятельного анализа источников и научной литературы, что необходимо для научно-исследовательской работы.

Усвоенный материал необходимо научиться применять при решении практических задач.

Успешному осуществлению внеаудиторной самостоятельной работы способствуют тестирования. Они обеспечивают непосредственную связь между студентом и преподавателем (по ним преподаватель судит о трудностях, возникающих у студентов в ходе учебного процесса, о степени усвоения предмета, о помощи, какую надо указать, чтобы устранить пробелы в знаниях); они используются для осуществления контрольных функций.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа является одной из важнейших форм изучения любой дисциплины. Она позволяет систематизировать и углубить теоретические знания, закрепить умения и навыки, способствует развитию умений пользоваться научной и учебно-методической литературой. Познавательная деятельность в процессе самостоятельной работы требует от студента высокого уровня активности и самоорганизованности.

В учебном процессе выделяют два вида самостоятельной работы: аудиторная и внеаудиторная.

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

Внеаудиторная самостоятельная работа студентов представляет собой логическое продолжение аудиторных занятий. Затраты времени на выполнение этой работы регламентируются рабочим учебным планом. Режим работы выбирает сам обучающийся в зависимости от своих способностей и конкретных условий.

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

Самостоятельная работа включает в себя работу с конспектом лекций, изучение и конспектирование рекомендуемой литературы, подготовка мультимедиа-сообщений/докладов, подготовка реферата, тестирование, решение задач и упражнений по образцу, решение вариативных задач, выполнение чертежей, схем, расчетов (графических работ), решение ситуационных (профессиональных) задач, подготовка к деловым играм, проектирование и моделирование разных видов и компонентов профессиональной деятельности, научно-исследовательскую работу и др.

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.

Работа на лекции – это сложный процесс, который включает в себя такие элементы как слушание, осмысление и, собственно, конспектирование. Для того, чтобы лекция выполнила свое назначение, важно подготовиться к ней и ее записи еще до прихода преподавателя в аудиторию, поскольку в первые минуты лекции объявляется тема лекции, формулируется ее основная цель. Без этого дальнейшее восприятие лекции становится сложным. Важно научиться слушать преподавателя во время лекции. Здесь не следует путать такие понятия как слышать и слушать. Слушание лекции состоит из нескольких этапов, начиная от слышания (первый шаг в процессе осмысленного слушания) и заканчивая оценкой сказанного.

Чтобы процесс слушания стал более эффективным, нужно разделять качество общения с лектором, научиться поддерживать непрерывное внимание к выступающему. Для оптимизации процесса слушания следует:

1. научиться выделять основные положения. Нельзя понять и запомнить все, что говорит выступающий, однако можно выделить основные моменты. Для этого необходимо обращать внимание на вводные слова, словосочетания, фразы, которые используются, как правило, для перехода к новым положениям, выводам и обобщениям;

2. во время лекции осуществлять поэтапный анализ и обобщение, услышанного. Необходимо постоянно анализировать и обобщать положения, раскрываемые в речи говорящего. Стараясь представить материал обобщенно, мы готовим надежную базу для экономной, свернутой его записи. Делать это лучше всего по этапам, ориентируясь на момент логического завершения одного вопроса (подвопроса, тезиса и т.д.) и перехода к другому;

3. готовность слушать выступление лектора до конца.

Слушание является лишь одним из элементов хорошего усвоения лекционного материала.

Поток информации, который сообщается во время лекции необходимо фиксировать, записывать – научиться вести конспект лекции, где формулировались бы наиболее важные моменты, основные положения, излагаемые лектором. Для ведения конспекта лекции следует использовать тетрадь. Ведение конспекта на листочках не рекомендуется, поскольку они не так удобны в использовании и часто теряются. При оформлении конспекта лекции необходимо оставлять поля, где студент может записать свои собственные мысли, возникающие параллельно с мыслями, высказанными лектором, а также вопросы, которые могут возникнуть в процессе слушания, чтобы получить на них ответы при самостоятельной проработке материала лекции, при изучении рекомендованной литературы или непосредственно у преподавателя в конце лекции.

Составляя конспект лекции, следует оставлять значительный интервал между строчками. Это связано с тем, что иногда возникает необходимость вписать в первоначальный текст лекции одну или несколько строчек, имеющих принципиальное значение и почерпнутых из других источников. Расстояние между строками необходимо также для подчеркивания слов или целых групп слов (такое подчеркивание вызывается необходимостью привлечь внимание к данному месту в тексте при повторном чтении). Обычно подчеркивают определения, выводы.

Главным отличием конспекта лекции от текста является свертывание текста. При ведении конспекта удаляются отдельные слова или части текста, которые не выражают значимую информацию, а развернутые обороты речи заменяют более лаконичными или же синонимичными словосочетаниями. При конспектировании основную информацию следует записывать подробно, а дополнительные и вспомогательные сведения, примеры – очень кратко. Особенно важные моменты лекции, на которые следует обратить особое внимание лектор, как правило, читает в замедленном темпе, что позволяет сделать их запись дословной. Также важно полностью без всяких изменений вносить в тетрадь схемы, таблицы, чертежи и т.п., если они предполагаются в лекции. Для того, чтобы совместить механическую запись с почти дословным фиксированием наиболее важных положений, можно использовать системы условных сокращений. В первую очередь сокращаются длинные слова и те, что повторяются в речи лектора чаще всего. При этом само сокращение должно быть по возможности кратким.

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Мотивация и стимулирование труда

Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
ПКС-2	Знать: ПКС-2.31.1 общую характеристику трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.	Не знает общую характеристику трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.	Знает общую характеристику трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.	Хорошо знает общую характеристику трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.	В совершенстве знает общую характеристик у трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера.

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	<p>Знать:</p> <p>ПКС-2.32.1 понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертильность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>	<p>Не знает понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертильность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>	<p>Знает понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертильность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>	<p>Хорошо знает понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертильность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>	<p>Отлично знает понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертильность, невротизм, типы личности), компетентность.</p>

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	<p>Уметь: ПКС-2.У1.1 определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов.</p>	<p>Не умеет определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов</p>	<p>Умеет определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов</p>	<p>Хорошо умеет определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов</p>	<p>Отлично определяет уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте; составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности; анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов.</p>
	<p>ПКС-2.В1.1 Методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;</p>	<p>Не владеет методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;</p>	<p>Владеет методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;</p>	<p>Хорошо владеет Методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;</p>	<p>В совершенстве методиками исследования рынка труда; навыками применения различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек</p>

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	<p>Владеть:</p> <p>ПКС-2.В2.1. навыками проведения исследования и оценки работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>	<p>Не владеет навыками проведения исследования и оценки работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>	<p>Владеет навыками проведения исследования и оценки работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>	<p>Хорошо владеет навыками проведения исследования и оценки работы, диагностика состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>	<p>В совершенстве владеет навыками проведения исследования и оценки работы, диагностики состояния мотивации. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений. Способен обеспечить гибкость системы стимулирования во времени.</p>
ПКС-3	<p>Знать:</p> <p>ПКС-3.31.1 Закономерности развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>	<p>Не знает Закономерности и развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>	<p>Знает Закономерности и развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>	<p>Хорошо знает Закономерности и развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>	<p>В совершенстве знает закономерности и развития экономики, влияющие на использование кадрового потенциала; о существовании сцепления мотивирующих факторов; зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами; тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени</p>

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
	<p>Уметь:</p> <p>ПКС-3.У1.1.проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>	<p>Не умеет проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>	<p>Умеет проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>	<p>Хорошо умеет проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>	<p>Отлично умеет проводить исследования рынка труда, определять имидж работодателя, анализировать внешнюю и внутреннюю среду организации, находить источники и пути покрытия потребности в персонале</p>
	<p>Владеть:</p> <p>ПКС-3.В1.1 наиболее действенными технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.</p>	<p>Не владеет наиболее действенными технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.</p>	<p>Владеет наиболее действенными технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.</p>	<p>Хорошо владеет наиболее действенными технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.</p>	<p>В совершенстве владеет наиболее действенными технологиями управления профориентацией и адаптацией персонала; способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.</p>

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: Мотивация и стимулирование труда

Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Направленность: Кадровый и правовой сервис в отрасли

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Зоткина, Наталия Степановна. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2017. - 178 с.	10	25	100	+
2	Зоткина, Наталия Степановна. Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография / Н. С. Зоткина, А. В. Копытова ; ТИУ. - Тюмень : ТИУ, 2016. - 158 с.	10+ ЭР	25	100	+
3	Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда в 2 ч. Часть 1 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] : Учебник и практикум / И. М. Алиев. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан. col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 203 с.	ЭР	25	100	+
4	Алиев, Исмаил Магеррамович. Экономика труда в 2 ч. Часть 2 : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры [Текст] : Учебник и практикум / И. М. Алиев. - 3-е изд., пер. и доп. - Электрон. дан. col. - М : Издательство Юрайт, 2018. - 228 с.	ЭР	25	100	+

Заведующий кафедрой  О.В. Ямова

«06» июня 2019 г.

Директор БИК  Д.Х. Каюкова

«06» июня 2019 г.

М.П.