

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА  
 Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
 высшего образования  
 «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
 (ФГБОУ ВО ИрГУПС)  
**Забайкальский институт железнодорожного транспорта** –  
 филиал Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
 высшего образования «Иркутский государственный университет путей сообщения»  
 (ЗабИЖТ ИрГУПС)

УТВЕРЖДЕНА  
 приказом и.о. ректора  
 от «17» июня 2022 г. № 77

## Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала рабочая программа дисциплины

Направление подготовки – 38.03.03 Управление персоналом  
 Профиль – Управление персоналом организации  
 Квалификация выпускника – бакалавр  
 Форма и срок обучения – 4 года очная форма, 4 года 8 мес. очно-заочная форма  
 Кафедра-разработчик программы – Управление процессами перевозок

Общая трудоемкость в з.е. – 3  
 Часов по учебному плану (УП) – 108  
 В том числе в форме практической  
 подготовки (ПП) – 4/4  
 (очная/очно-заочная)

Формы промежуточной аттестации в семестрах:  
 очная форма обучения: зачет 3 семестр  
 очно-заочная форма обучения: зачет 4 семестр

### Очная форма обучения

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	3	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*</b>	<b>51/4</b>	<b>51/4</b>
– лекции	17	17
– практические	34/4	34/4
– лабораторные	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>57</b>	<b>57</b>
<b>Зачёт</b>		
<b>Итого</b>	<b>108/4</b>	<b>108/4</b>

### Очно-заочная форма обучения

### Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр	6	Итого
Число недель в семестре	17	
Вид занятий	Часов по УП	Часов по УП
<b>Аудиторная контактная работа по видам учебных занятий/ в т.ч. в форме ПП*</b>	<b>34/4</b>	<b>34/4</b>
– лекции	17	17
– практические	17/4	17/4
– лабораторные	-	-
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>65</b>	<b>65</b>
<b>Зачёт</b>	<b>9</b>	<b>9</b>
<b>Итого</b>	<b>108/4</b>	<b>108/4</b>

\* В форме ПП - в форме практической подготовки

ЧИТА

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.

00920FD815CE68F8C4A795540563D259C с 07.02.2024 05:46 по 02.05.2025 05:46 GMT+03:00

Подпись соответствует файлу документа



Рабочая программа дисциплины разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденным приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 955.

Программу составил:  
к.г.-м.н., доцент

В.А. Любина

Рабочая программа рассмотрена и одобрена для использования в учебном процессе на заседании кафедры «Управление процессами перевозок», протокол от «20» мая 2022 г. № 8.

Зав. кафедрой, к.т.н., доцент

М.И. Коновалова

<b>1 ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
<b>1.1 Цель преподавания дисциплины</b>	
1	содействие в становлении профессиональной компетенции обучающегося в области управления персоналом на основе формирования теоретической ориентации в сфере трудовой мотивации персонала через развитие знаний, умений, навыков планирования, организации и определения эффективности систем мотивации и стимулирования персонала
<b>1.2 Задачи дисциплины</b>	
1	сформировать знания по теоретическим основам трудовой мотивации персонала
2	сформировать умения в планировании, учете и анализе расходования фонда оплаты труда
3	сформировать навыки создания системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности
<b>1.3 Цель воспитания и задачи воспитательной работы в рамках дисциплины</b>	
<b>Профессионально-трудовое воспитание обучающихся</b>	
Цель профессионально-трудового воспитания – формирование у обучающихся осознанной профессиональной ориентации, понимания общественного смысла труда и значимости его для себя лично, ответственного, сознательного и творческого отношения к будущей деятельности, профессиональной этики, способности предвидеть изменения, которые могут возникнуть в профессиональной деятельности, и умению работать в изменённых, вновь созданных условиях труда.	
Цель достигается по мере решения в единстве следующих задач:	
– формирование сознательного отношения к выбранной профессии;	
– воспитание чести, гордости, любви к профессии, сознательного отношения к профессиональному долгу, понимаемому как личная ответственность и обязанность;	
– формирование психологии профессионала;	
– формирование профессиональной культуры, этики профессионального общения;	
– формирование социальной компетентности и другие задачи, связанные с имиджем профессии и авторитетом транспортной отрасли	

<b>2 МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП</b>	
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
Блок/часть ОПОП	Блок 1. Дисциплины / Часть, формируемая участниками образовательных отношений
<b>2.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося</b>	
1	Дисциплина Б1.В.ДВ.12.02 Трудовая мотивация персонала изучается на начальном этапе формирования компетенции
<b>2.2 Дисциплины и практики, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее</b>	
1	Б1.О.28 Организация труда персонала
2	Б1.О.40 Цифровизация управления персоналом
3	Б1.В.ДВ.11.01 Анализ трудовых показателей
4	Б1.В.ДВ.11.02 Анализ использования трудовых ресурсов
5	Б1.В.ДВ.16.01 Управление эффективностью персонала
6	Б1.В.ДВ.16.02 Оценка человеческого капитала и трудового потенциала в организации
7	Б2.О.03 (П) Производственная – технологическая (проектно-технологическая)
8	Б2.О.04 (Пд) Производственная – преддипломная практика
9	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты выпускной квалификационной работы
10	Б3.02(Д) Защита выпускной квалификационной работы

**3 ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ,  
СООТНЕСЕННЫЕ С ТРЕБОВАНИЯМИ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения
ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	<b>Знать:</b> современные формы, системы оплаты труда; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
		<b>Уметь:</b> применять на практике основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала
	ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов	<b>Знать:</b> порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; особенности организации оплаты труда различных категорий работников
		<b>Уметь:</b> экономически грамотно проектировать системы оплаты труда различных категорий работников с учетом специфики деятельности компании; использовать методы расчета эффективности материального и нематериального стимулирования в организации
		<b>Владеть:</b> навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по улучшению показателей по труду и умением применять их на практике
		<b>Владеть:</b> навыками использования современных технологий разработки систем оплаты труда персонала, мотивирующими его на эффективную трудовую деятельность; навыками формирования системы мотивации и стимулирования персонала, а также оценки ее эффективности

**4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.0	<b>Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала</b>	3	8	16		28	4	8	8		32	ПК-4.1 ПК-4.2
1.1	Тема 1. Место и роль трудовой мотивации в системе управления персоналом организации. 1.1 Значение труда в жизни человека. 1.2 Труд как созидательная деятельность. 1.3 Трудовая мотивация в системе психологических и морально-эмоциональных понятий. 1.4 Удовлетворённость работой и производительность труда. 1.5 Показатели экономической и социальной эффективности труда	3	2	4		7	4	2	2		2	ПК-4.1

#### 4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
1.2	Тема 2. Эволюция взглядов на трудовую мотивацию персонала. 2.1 Основоположники научного менеджмента о вознаграждении труда. 2.2 Классические и современные теории мотивации. 2.3 Предметная деятельность и природа человеческих потребностей. 2.4 Доходы и уровень жизни населения	3	2	4		7	4	2	2		2	ПК-4.2
1.3	Тема 3. Система мотивации и стимулирования персонала. 3.1 Сущность материально денежной мотивации. 3.2 Сущность, экономическое содержание и функции заработной платы. 3.3 Факторы, воздействующие на заработную плату. 3.4 Сущность материально не денежной мотивации труда	3	2	4		7	4	2	2		2	ПК-4.2
1.4	Тема 4. Теория оплаты труда в Российской Федерации. 4.1 Основные функции трудовой мотивации персонала. 4.2 Нормативно-правовая база оплаты труда в Российской Федерации. 4.3 Государственное, отраслевое, региональное и районное регулирование заработной платы в РФ.. 4.4 Роль рынка приоритетных государственных программ в определении величины заработной платы	3	2	4		7	4	2	2		8	ПК-4.2
<b>2.0</b>	<b>Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии</b>	<b>3</b>	<b>9</b>	<b>18/4</b>		<b>29</b>	<b>4</b>	<b>9</b>	<b>9/4</b>		<b>33</b>	ПК-4.2
2.1	Тема 5. Организация оплаты труда на предприятии, в том числе в ОАО «РЖД». 5.1 Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда. 5.2 Нормирование труда. 5.3 Условия оплаты труда. 5.4 Формы и системы оплаты труда	3	3	6/1		7	4	3	3/1		9	ПК-4.2

4 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ												
Код	Наименование разделов, тем и видов работы	Очная форма				Очно-заочная форма				*Код индикатора достижения компетенции		
		Семестр	Часы			Семестр	Часы					
			Лек	Пр	Лаб		СР	Лек	Пр		Лаб	СР
2.1	Тема 6. Дополнительная и поощрительная оплата труда, в том числе в ОАО «РЖД». 6.1 Сущность доплат и надбавок. 6.2 Порядок предоставления доплат и надбавок. 6.3 Организация премирования. 6.4 Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам. 6.5 Учёт трудового вклада работника при организации оплаты труда	3	2	4/1	8	4	2	2/1	8	ПК-4.2		
2.3	Тема 7. Планирование и анализ фонда оплаты труда. 7.1 Состав фонда заработной платы и выплат социального характера. 7.2 Технология разработки системы оплаты труда. 7.3 Методы планирования и оптимизации фонда оплаты труда. 7.4 Система оплаты труда и премирования в АО «РЖД»	3	2	4/1	7	4	2	2/1	8	ПК-4.2		
2.4	Тема 8. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. 8.1 Сущность и основные направления нематериального стимулирования, в том числе в ОАО «РЖД». 8.2 Моральное стимулирование. 8.3 Организационное стимулирование. 8.4 Стимулирование свободным временем	3	2	4/1	7	4	2	2/1	8	ПК-4.2		
	Форма промежуточной аттестации - зачёт	3	-			4	9			ПК-4.1 ПК-4.2		

\* Код индикатора достижения компетенции проставляется или для всего раздела, или для каждой темы, или для каждого вида работы.

Примечание. В разделе через косую черту указываются часы, реализуемые в форме практической подготовки

#### 5 ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине оформлен в виде приложения № 1 к рабочей программе дисциплины и размещен в электронной информационно-образовательной среде Института, доступной обучающемуся через его личный кабинет

<b>6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ</b>		
<b>ДИСЦИПЛИНЫ</b>		
<b>6.1 Учебная литература</b>		
<b>6.1.1 Основная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.1.1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с. (ВО: Бакалавриат). ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/472457">https://znanium.com/catalog/product/472457</a> . – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.2	Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, Е. П. Костенко [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону: Южный федеральный университет, 2017. – 337 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=493245</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2256-9. – Текст: электронный (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.3	Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие / А. В. Ребров. — Москва: ИНФРА-М, 2020. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-012069-0. - Текст: электронный. - URL: <a href="https://znanium.com/catalog/product/1070320">https://znanium.com/catalog/product/1070320</a> . – Режим доступа: по подписке (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.1.4	Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 428 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272218">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=272218</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4475-3675-6. – DOI 10.23681/272218. – Текст: электронный (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
<b>6.1.2 Дополнительная литература</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн
6.1.2.1	Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Юнити-Дана, 2017. – 313 с.: табл., схемы – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684998">https://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=684998</a> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-238-01609-2. – Текст: электронный (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн
6.1.2.2	Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 378 с. ; 60х90/16. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4.	25
<b>6.1.3 Учебно-методические разработки (в т. ч. для самостоятельной работы обучающихся)</b>		
	Библиографическое описание	Кол-во экз. в библиотеке/ онлайн/ЭИОС
6.1.3.1	Любина В.А. Трудовая мотивация персонала: Учебное пособие: практикум для практических занятий обучающихся по направлению подготовки «Управление персоналом»/ В.А. Любина. Чита: ЗаБИЖТ, 2022. - 214 с. [Электронный ресурс]: <a href="https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32214.pdf">https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32214.pdf</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ ЭИОС
6.1.3.2	Трудовая мотивация персонала: Учебное пособие для выполнения самостоятельной и контрольной работы студентами всех форм обучения направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»/ В.А. Любина. Чита: ЗаБИЖТ, 2022. 104 с. [Электронный ресурс]: <a href="https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32211.pdf">https://zabizht.ru/cgi-bin/viewer.pl?book_id=32211.pdf</a> (дата обращения: 23.04.2024)	онлайн/ ЭИОС
<b>6.2 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»</b>		
6.2.1	АСУ Библиотека ЗаБИЖТ <a href="http://zabizht.ru">http://zabizht.ru</a>	

6.2.2	ЭБС «Университетская библиотека Online» <a href="http://biblioclub.ru/">http://biblioclub.ru/</a>
6.2.3	ЭБС Издательство «Знаниум» <a href="https://znanium.com/">https://znanium.com/</a>
6.2.4	Сайт о кадрах, мотивации и управлении <a href="http://z-motiv.ru/">http://z-motiv.ru/</a>
<b>6.3 Программное обеспечение и информационные справочные системы</b>	
<b>6.3.1 Базовое программное обеспечение</b>	
6.3.1.1	Microsoft Windows 7 Professional, лицензия № 49156201, государственный контракт от 03.10.2011 г. № 139/53-ОАЭ-11
6.3.1.2	Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 45777622, государственный контракт от 10.08.2009 г. №64/17-ОА-09; Microsoft Office 2007 Standard, лицензия № 44718393, государственный контракт от 18.10.2008 г. № 92/32А-08
6.3.1.3	Яндекс. Браузер. Прикладное программное обеспечение общего назначения, Офисные приложения, лицензия – свободно распространяемое программное обеспечение по лицензии BSD License
6.3.1.4	АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009611107, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 19.02.2009
6.3.1.5	БД АСУ «Библиотека», свидетельство о государственной регистрации программы для ЭВМ № 2009620102, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 27.02.2009
<b>6.3.2 Специализированное программное обеспечение</b>	
6.3.2.1	Не предусмотрен
<b>6.3.3 Информационные справочные системы</b>	
6.3.3.1	Информационно-справочная система «Гарант»
<b>6.4 Правовые и нормативные документы</b>	
6.4.1	Не предусмотрено

<b>7 ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ</b>	
1	Учебный и лабораторный корпуса ЗаБИЖТ ИрГУПС находятся по адресу: 372040 Забайкальский край, город Чита, улица Магистральная, дом 11
2	Учебная аудитория 1.20 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
3	Учебная аудитория 1.21 для проведения лекционных и практических занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованная специализированной мебелью и техническими средствами обучения, (мультимедиапроектор, экран, ноутбук (переносной)), служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий лекционного типа имеются учебно-наглядные пособия (презентации, плакаты), обеспечивающие тематические иллюстрации содержания дисциплины
4	Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены специализированной мебелью и компьютерной техникой, подключенной к информационно-телекоммуникационной сети Интернет с выходом в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС. Помещения для самостоятельной работы обучающихся: – читальный зал; –3.24, 4.15
5	Помещение 3.25 для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Оснащенность: компьютеры, ручной слесарный инструмент, электротехнический инструмент, принадлежности для пайки, мебель, учебно-наглядные пособия

<b>8 МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Вид учебной деятельности	Организация учебной деятельности обучающегося
Лекция	<p>На лекциях обучающиеся получают самые необходимые данные, во многом дополняющие и корректирующие учебники. Умение сосредоточенно слушать лекции, активно, творчески воспринимать излагаемые сведения является непременным условием их глубокого и прочного усвоения, а также развития умственных способностей.</p> <p>Лекция (от латинского «lectio» – чтение) – вид аудиторных учебных занятий. Лекция: закладывает основы научных знаний в систематизированной, последовательной,</p>



	<p>обобщенной форме; раскрывает состояние и перспективы развития соответствующей области науки и техники; концентрирует внимание обучающихся на наиболее сложных, узловых вопросах; стимулирует познавательную активность обучающихся. Во время лекционных занятий обучающийся должен уметь сконцентрировать внимание на изучаемых проблемах и включить в работу все виды памяти: словесную, образную и моторно-двигательную. Для этого весь материал, излагаемый преподавателем, обучающемуся необходимо конспектировать.</p> <p>Слушание и запись лекций – сложные виды работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает интенсивную умственную деятельность обучающегося. Слушая лекции, надо отвлечься при этом от посторонних мыслей и думать только о том, что излагает преподаватель. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Внимание человека неустойчиво. Требуются волевые усилия, чтобы оно было сосредоточенным. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Это должно быть сделано самим обучающимся. Не надо стремиться записать дословно всю лекцию. Такое "конспектирование" приносит больше вреда, чем пользы. Некоторые обучающиеся просят иногда лектора "читать помедленнее". Но лекция не может превратиться в лекцию-диктовку. Это очень вредная тенденция, ибо в этом случае обучающийся механически записывает большое количество услышанных сведений, не размышляя над ними.</p> <p>Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями: «важно», «особо важно» и т.п. информацию, но и активно включиться в открытие неизвестного для себя знания.</p> <p>Общие и утвердившиеся в практике правила и приемы конспектирования лекций: конспектирование лекций ведется в специально отведенной для этого тетради, каждый лист, которой должен иметь поля, на которых делаются пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений. Необходимо записывать тему и план лекций, рекомендуемую литературу к теме.</p> <p>Записи разделов лекции должны иметь заголовки, подзаголовки, красные строки. Для выделения разделов, выводов, определений, основных идей можно использовать цветные карандаши и фломастеры. Названные в лекции ссылки на первоисточники надо пометить на полях, чтобы при самостоятельной работе найти и вписать их.</p> <p>В конспекте дословно записываются определения понятий, категорий и законов. Остальное – должно быть записано своими словами. Каждому обучающемуся необходимо выработать и использовать допустимые сокращения наиболее распространенных терминов и понятий.</p> <p>В конспект следует заносить всё, что преподаватель пишет на доске, а также рекомендуемые схемы, таблицы, диаграммы и т.д.</p> <p>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, то необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на лабораторном занятии</p>
<p>Практическое занятие</p>	<p>Практическое (семинарское) занятие – вид аудиторных учебных занятий, целенаправленная форма организации учебного процесса, при реализации которой обучающиеся по заданию и под руководством преподавателя выполняют практические задания. Практические задания направлены на углубление научно-теоретических знаний и овладение определенными методами работы, в процессе которых вырабатываются умения и навыки выполнения тех или иных учебных действий в данной сфере науки. Практические занятия развивают научное мышление и речь, позволяют проверить знания обучающихся, выступают как средства оперативной обратной связи; цель практических занятий – углублять, расширять, детализировать знания, полученные на лекции, в обобщенной форме и содействовать выработке навыков профессиональной деятельности.</p> <p>Для того чтобы практические занятия приносили максимальную пользу, необходимо помнить, что занятия проводятся по вычитанному на лекциях материалу и связаны, как правило, с детальным разбором отдельных вопросов лекционного курса. Только после усвоения лекционного материала с определенной точки зрения он будет</p>

	<p>закрепляться на практических занятиях как в результате обсуждения и анализа лекционного материала, так и с помощью решения проблемных ситуаций. При этих условиях обучающийся не только хорошо усвоит материал, но и научится применять его на практике, а также получит дополнительный стимул для активной проработки лекции</p> <p>На практических занятиях подробно рассматриваются основные вопросы дисциплины, разбираются основные типы задач, ситуации. К каждому практическому занятию следует заранее самостоятельно выполнить домашнее задание и выучить лекционный материал к следующей теме. Систематическое выполнение домашних заданий обязательно и является важным фактором, способствующим успешному усвоению дисциплины.</p> <p>Особое внимание следует обращать на определение основных понятий дисциплины. Обучающийся должен подробно разбирать примеры, которые поясняют понятия.</p> <p>К каждому занятию обучающиеся готовятся заранее, необходимо написать краткий конспект на все вопросы, выносимые для обсуждения на практические занятия. По каждой теме должны быть докладчики с сообщением и презентацией. Докладчику следует подготовить практические примеры и/или ситуационные задачи для слушателей по теме своего сообщения. Создание и решение ситуационных задач оценивается дополнительными баллами.</p> <p>Важный критерий усвоения теоретического материала – умение решать проблемные ситуации и пройти тестирование по пройденному материалу.</p> <p>Практическая подготовка – форма организации образовательной деятельности при освоении образовательных программ в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление, развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы.</p> <p>Образовательная деятельность в форме практической подготовки может быть организована при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных компонентов образовательных программ, предусмотренных учебным планом.</p> <p>Практическая подготовка при реализации учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей) организуется путем проведения практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.</p> <p>Практическая подготовка может включать в себя отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, необходимой для последующего выполнения работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью</p>
<p>Самостоятельная работа</p>	<p>Обучение по дисциплине предусматривает активную самостоятельную работу обучающегося. В разделе 4 рабочей программы, который называется «Структура и содержание дисциплины», все часы самостоятельной работы расписаны по темам и вопросам. Обучающийся изучает учебный материал и если, несмотря на изученный материал, задания выполнить не удастся, то в обязательном порядке необходимо посетить консультацию преподавателя, ведущего практические занятия и/или консультацию лектора.</p> <p>Самостоятельная работа обучающегося является основным средством овладения учебным материалом во время, свободное от обязательных учебных занятий. Самостоятельная работа обучающегося над усвоением учебного материала может выполняться в библиотеке, аудиториях для самостоятельной работы, а также в домашних условиях. Учебный материал дисциплины, предусмотренный учебным планом, для усвоения обучающимся в процессе самостоятельной работы, выносится на промежуточную аттестацию наряду с учебным материалом, который разрабатывался при проведении учебных занятий.</p> <p>Содержание самостоятельной работы обучающегося определяется учебной программой дисциплины, методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя.</p> <p>Самостоятельная работа обучающихся осуществляется в аудиторной и внеаудиторной формах</p>
<p>Комплекс учебно-методических материалов по всем видам учебной деятельности, предусмотренным рабочей программой дисциплины, размещен в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет</p>	

## **Приложение № 1 к рабочей программе**

### **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

**для проведения текущего контроля успеваемости  
и промежуточной аттестации**

## 1 Общие положения

Фонд оценочных средств является составной частью нормативно-методического обеспечения системы оценки качества освоения обучающимися образовательной программы.

Фонды оценочных средств предназначены для использования обучающимися, преподавателями, администрацией Института, а также сторонними образовательными организациями для оценивания качества освоения образовательной программы и уровня сформированности компетенций у обучающихся.

В соответствии с требованиями действующего законодательства в сфере образования, оценочные средства представляются в виде ФОС для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, практике. С учетом действующего в Институте Положения о формах, периодичности и порядке текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся (высшее образование – бакалавриат, специалитет, магистратура), в состав ФОС для проведения промежуточной аттестации по дисциплине, практике включаются оценочные средства для проведения текущего контроля успеваемости обучающихся.

Задачами ФОС являются:

- оценка достижений обучающихся в процессе изучения дисциплины;
- обеспечение соответствия результатов обучения задачам будущей профессиональной деятельности через совершенствование традиционных и внедрение инновационных методов обучения в образовательный процесс;
- самоподготовка и самоконтроль обучающихся в процессе обучения.

Фонд оценочных средств сформирован на основе ключевых принципов оценивания: валидность, надежность, объективность, эффективность.

Для оценки уровня сформированности компетенций используется трехуровневая система:

- минимальный уровень освоения, обязательный для всех обучающихся по завершению освоения ОПОП; дает общее представление о виде деятельности, основных закономерностях функционирования объектов профессиональной деятельности, методов и алгоритмов решения практических задач;
- базовый уровень освоения, превышение минимальных характеристик сформированности компетенций; позволяет решать типовые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения по известным алгоритмам, правилам и методикам;
- высокий уровень освоения, максимально возможная выраженность характеристик компетенций; предполагает готовность решать практические задачи повышенной сложности, нетиповые задачи, принимать профессиональные и управленческие решения в условиях неполной определенности, при недостаточном документальном, нормативном и методическом обеспечении.

## 2 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования. Показатели оценивания компетенций, критерии оценки

Дисциплина «Трудовая мотивация персонала» участвует в формировании компетенции ПК-4. Способен к оценке интенсивности труда и подготовке предложений по улучшению условий, организации труда, определению направлений повышения эффективности функционирования персонала, с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных мотивирующих факторов.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий

### очная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>3 семестр</b>				
1	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала	ПК-4.1 ПК-4.2	Творческое задание (письменно/устно), решение кейс-задач (письменно), доклад (устно), тестирование (компьютерные технологии)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии	ПК-4.2	Творческое задание (письменно/устно), тестирование (компьютерные технологии) В рамках ПП**: решение кейс-задач (письменно)
3	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала. Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии.	ПК-4.1 ПК-4.2	Зачет – собеседование (устно), зачет – тестирование (компьютерные технологии)

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

\*\*ПП: практическая подготовка.

### Программа контрольно-оценочных мероприятий

### очно-заочная форма обучения

№	Наименование контрольно-оценочного мероприятия	Объект контроля (понятие/тем/раздел и т.д. дисциплины)	Код индикатора достижения компетенции	Наименование оценочного средства (форма проведения*)
<b>4 семестр</b>				
	Текущий контроль	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала	ПК-4.1 ПК-4.2	Творческое задание (письменно/устно), решение кейс-задач (письменно), доклад (устно), тестирование (компьютерные технологии)
2	Текущий контроль	Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии	ПК-4.2	Творческое задание (письменно/устно), доклад (устно), тестирование (компьютерные технологии) В рамках ПП**: решение кейс-задач (письменно)

3	Промежуточная аттестация	Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации персонала. Раздел 2. Системы и формы оплаты труда на предприятии.	ПК-4.1 ПК-4.2	Зачет – собеседование (устно), зачет – тестирование (компьютерные технологии)
---	--------------------------	--	------------------	--

\*Форма проведения контрольно-оценочного мероприятия: устно, письменно, компьютерные технологии.

\*\*ПП: практическая подготовка.

### Описание показателей и критериев оценивания компетенций.

#### Описание шкал оценивания

Контроль качества освоения дисциплины включает в себя текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию. Текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация обучающихся проводятся в целях установления соответствия достижений обучающихся поэтапным требованиям образовательной программы к результатам обучения и формирования компетенций.

Текущий контроль успеваемости – основной вид систематической проверки знаний, умений, навыков обучающихся. Задача текущего контроля – оперативное и регулярное управление учебной деятельностью обучающихся на основе обратной связи и корректировки. Результаты оценивания заносятся преподавателем в журнал и учитываются в виде средней оценки при проведении промежуточной аттестации.

Для оценивания результатов обучения используется четырехбалльная шкала: «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно» и двухбалльная шкала: «зачтено», «не зачтено».

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в ФОС
1	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Образец творческих заданий
2	Доклад	Продукт самостоятельной работы обучающегося, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Может быть использовано для оценки знаний, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Темы докладов
3	Кейс-задача	Проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию, необходимую для решения данной проблемы. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, а также отдельных компетенций (в рамках дисциплины).	Типовая кейс-задача
4	Тестирование (компьютерные технологии)	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося. Может быть использовано для оценки знаний, умений	Фонд тестовых заданий
5	Зачет	Средство, позволяющее оценить знания, умения и навыки обучающегося по дисциплине. Рекомендуется для оценки знаний, умений и владений	Перечень теоретических вопросов и типовое

		навыками обучающихся.	практическое задание к зачету
6	Тест – промежуточная аттестация в форме зачета	Система автоматизированного контроля освоения компетенций (части компетенций) обучающимся по дисциплине с использованием информационно-коммуникационных технологий. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Фонд тестовых заданий

**Критерии и шкалы оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета.  
Шкала для оценивания уровня освоения компетенций**

Шкала оценивания	Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
	Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
	Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

**Тестирование**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«зачтено»	Обучающийся верно ответил на 70 % и более тестовых заданий при прохождении тестирования
«не зачтено»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

## Критерии и шкалы оценивания результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости

### Творческое задание

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Представленная работа демонстрирует точное понимание задания и полное ему соответствие. Работе приводятся конкретные факты и примеры. Материал изложен логично. Работа и форма её представления является авторской, выполнена самостоятельно и содержит большое число оригинальных, изобретательных примеров. Эффективное использование изображений, видео, аудио и других мультимедийных возможностей, чтобы представить свою тему и вызвать интерес. Презентация имеет все необходимые разделы, данные об авторе, ссылки на источники, оформлена в одном стиле. Текст не избыточен на слайде, не имеет орфографических и речевых ошибок
«хорошо»	Представленная работа демонстрирует понимание задания. В работу включаются как материалы, имеющие как непосредственное отношение к теме, так и материалы, не имеющие отношения к ней. Содержание работы соответствует заданию, но не все аспекты задания раскрыты. В работе есть элементы творчества. Используются однотипные мультимедийные возможности, основные требования к презентации соблюдены, но отсутствует выполнение требований либо к оформлению, либо к содержанию. Текст на слайде не избыточен, но плохо читается, несколько неудачных речевых выражений
«удовлетворительно»	В работу включена собранная обучающимся информация, но она не анализируется и не оценивается. Нарушение логики в изложении материала. Обычная, стандартная работа, элементы творчества отсутствуют. Не используются изображения, видео, аудио и другие мультимедийные возможности, или их использование отвлекает внимание. Не соблюдены требования к оформлению презентации. Слишком много текста, или две и более орфографических ошибок, или речевые и орфографические ошибки
«неудовлетворительно»	При выполнении индивидуального творческого задания студент продемонстрировал недостаточный уровень владения умениями и навыками при решении профессиональных задач в рамках усвоенного учебного материала. Допущено множество неточностей

### Доклад

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Используются дополнительные источники информации. Содержание заданной темы раскрыто в полном объеме. Отражена структура доклада (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры). Оформление работы, соответствует предъявляемым требованиям. Оригинальность выполнения (работа сделана самостоятельно, представлена впервые)
«хорошо»	Доклад создан с использованием компьютерных технологий (презентация Power Point, Flash–презентация, видео-презентация и др.) Содержание доклада включает в себя информацию из основных источников (методическое пособие), дополнительные источники не использовались. Содержание заданий темы раскрыто не в полном объеме. Структура доклада сохранена (вступление, основная часть, заключение, присутствуют выводы и примеры)
«удовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией только из методического пособия. Содержание заданной темы раскрыто не в полном объеме. Отсутствуют выводы и примеры. Оригинальность выполнения низкая
«неудовлетворительно»	Доклад сделан устно, без использования компьютерных технологий. Содержание доклада ограничено информацией из одного источника. Заданная тема доклада не раскрыта, основная мысль сообщения не передана



## Кейс-задача

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся излагает материал логично, грамотно, без ошибок; свободно владеет профессиональной терминологией; умеет высказывать и обосновать свои суждения; дает четкий, полный, правильный ответ на теоретические вопросы; организует связь теории с практикой
«хорошо»	Обучающийся грамотно излагает материал; ориентируется в материале; владеет профессиональной терминологией; осознанно применяет теоретические знания для решения кейса, но содержание и форма ответа имеют отдельные неточности. Ответ обучающегося правильный, полный, с незначительными неточностями или недостаточно полный
«удовлетворительно»	Обучающийся излагает материал неполно, непоследовательно, допускает неточности в определении понятий, в применении знаний для решения кейса, не может доказательно обосновать свои суждения; обнаруживается недостаточно глубокое понимание изученного материала
«неудовлетворительно»	У обучающегося отсутствуют необходимые теоретические знания: допущены ошибки в определении понятий, искажен их смысл, не решен кейс. В ответе обучающийся проявляет незнание основного материала учебной программы, допускаются грубые ошибки в изложении, не может применять знания для решения кейса

## Тестирование

Шкала оценивания	Критерии оценивания
«отлично»	Обучающийся верно ответил на 90–100 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«хорошо»	Обучающийся верно ответил на 80–89 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«удовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 70–79 % тестовых заданий при прохождении тестирования
«неудовлетворительно»	Обучающийся верно ответил на 69 % и менее тестовых заданий при прохождении тестирования

### **3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности**

#### **3.1 Образец творческого задания**

Творческие задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведен образец творческого задания по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец индивидуального творческого задания  
по теме «Место и роль трудовой мотивации в системе  
управления персоналом организации»

##### **Задание 1**

Подготовить рецензию на публикацию по тематике: «Актуальные проблемы трудовой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала».

Цель работы: анализ публикаций с целью более глубокого изучения проблем, касающихся современных тенденций управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности в мировой и отечественной практике.

Задание сопровождается докладом с презентацией с Microsoft Office Power Point.

Результат выполнения работы отражается в отчёте, который составляется по форме и имеет следующую структуру:

- 1) цели публикации;
- 2) характер публикации ( научная, прикладная, учебная, рекламная, иная);
- 3) последовательность и логика изложения;
- 4) язык публикации;
- 5) доступность понимания;
- 6) кому адресована публикация;
- 7) результаты, полученные автором публикации, и степень их обоснованности;
- 8) достоинство публикации;
- 9) недостатки публикации;
- 10) степень новизны результатов;
- 11) ценность работы.
- 12) роль трудовой мотивации в формировании мотивов к труду.

*Задание:* Каждому обучающемуся необходимо провести анализ периодической печати, выбрать наиболее интересную для него публикацию и изложить своё мнение относительно неё в отчёте по обозначенной форме.

##### **Задание 2**

Выбор стимулирующего воздействия.

Понимание внешних факторов мотивации личности говорит менеджеру о том, что сделает этого человека «счастливым». Как вы считаете, какова основная мотивация каждого из следующих четырёх сотрудников?

Яков, 24 года. Любит мотоциклы. Его собственный мотоцикл очень старый, и он мечтает купить новый.

Марина, 30 лет. Она воспитывает ребенка одна, и её жизнь вращается вокруг шестилетнего сына. Она хочет, чтобы ее сын хорошо успевал в школе, в которую скоро пойдет.

Инна, 19 лет, она только что начала работать секретарем и надеется приобрести некоторый опыт, чтобы затем перейти на более высокую должность.

Геннадий, 26 лет. Он мечтает создать собственную компанию. Ради дополнительного заработка он постоянно «халтурит» на стороне.

### **Задание 3**

Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт. Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела? Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

### **3.2 Темы докладов**

Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведены темы докладов, предусмотренные рабочей программой дисциплины.

#### Темы докладов

##### Раздел 1 «Теоретические основы трудовой мотивации персонала»

1. Материальное и нематериальное вознаграждение за труд.
2. Социально-экономическая сущность денег.
3. Формы и методы организации заработной платы.
4. Методы исследования трудовой мотивации.
5. Внутрифирменные подходы к регулированию заработной платы.
6. Нормативно-правовая база оплаты труда в Российской Федерации.
7. Особенности мотивации в коллективном труде.
8. Трудовая мотивация в условиях безработицы.
9. Психологическая сущность денег.
10. Управление производительностью труда.

##### Раздел 2 «Системы и формы оплаты труда на предприятии»

1. Тарифная система оплаты труда.
2. Бестарифная система оплаты труда.
3. Многоуровневая тарифная система.
4. Сдельная оплата труда.
5. Повременная оплата труда.
6. Гибкая форма оплаты труда.
7. Премирование трудовой деятельности.
8. Статистика заработной платы в экономике России.
9. Сущность и функции заработной платы.
10. Критерии эффективности трудовой деятельности.

### 3.3 Типовые кейс-задачи

Кейс-задачи выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет.

Ниже приведена типовая кейс-задача по теме, предусмотренной рабочей программой дисциплины.

Образец типовой кейс-задачи  
по теме «Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда»  
выполняемой в рамках практической подготовки

#### Кейс 1

##### 1. Альтернативы МРОТ (минимальный размер оплаты труда).

Экономисты и политические обозреватели предлагают иные альтернативы МРОТ, которые будут способны, по их мнению, лучше противостоять бедности, не увеличивая безработицу. Одним из действенных методов борьбы с бедностью является гарантированный минимум или отрицательный подоходный налог, когда каждый житель на основании ряда критериев получает определённую сумму денег, на которую он может жить.

Частным случаем гарантированного минимума является базовый доход, где единственным критерием получения денег является наличие гражданства. В США законом запрещено платить занятым на большинстве видов работ меньше минимальной ставки заработной платы. (В США существует Федеральная минимальная заработная плата – 7,25 долларов в час). Минимум заработной платы имеет простое обоснование: людям необходимо обеспечить приемлемый жизненный уровень. Однако почти все экономисты согласны с тем, что существование закона о минимуме заработной платы в действительности наносит вред некоторым из тех, кому он должен был помочь.

Вопросы:

1. Какие на ваш взгляд существуют положительные и отрицательные стороны МРОТ?
2. Какие альтернативы МРОТ Вы можете предложить? Какие выгоды они имеют?

Образец типовой кейс-задачи  
по теме «Нематериальное стимулирование трудовой деятельности»  
выполняемой в рамках практической подготовки

#### Кейс 1

Социальный пакет.

В компании «Весна» социальный пакет разработан лично генеральным директором. Он считал его очень важным, так как по результатам исследований 72% россиян считают наличие соцпакета важным плюсом при трудоустройстве и лишь 21% не обращает на него внимания. Соцпакет состоял из четырех блоков. Первый блок базировался на «хлебе насущном». В компании ввели компенсацию за питание: 2,2 тыс. руб. ежемесячно при питании в кафе бизнес-центра, где располагался офис (фирма оплачивала обеды оптом по безналу). У рядовых работников эта льгота пользовалась большой популярностью. Службы маркетинга, продаж и все топ-менеджеры получали компенсацию расходов на мобильную связь. Второй блок был связан с заботой о здоровье и трудоспособности работников. Помимо больничных и добровольного медицинского страхования для семьи персонал проходил ежегодный медосмотр и получал скидки на услуги в той же частной клинике. Для желающих компания была готова оплачивать 50% годового абонемента фитнес-центра. Третий блок удовлетворял потребность людей в «зрелищах». «Весна» давала возможность приобрести турпутевку в беспроцентную рассрочку, а лучшие сотрудники по итогам года награждались оплаченным заграничным путешествием. Наконец, четвертая льгота создавалась для молодежи и была призвана повысить рождаемость: за каждого младенца сотруднику выплачивали премию в размере 80 тыс. руб. Повышение квалификации в пакет не включили,

так как генеральный директор считал оплату обучения неотъемлемым компонентом работы с персоналом, а не бонусом. На деле результаты вложений в соцпакет оказались не так радужны, как предполагалось. Служащие компании болели, к счастью, редко, поэтому обеспеченность медобслуживанием не грела их сердца. Зато при случае каждый был рад поругать высокие цены в клинике или воспользоваться услугами бесплатной медицины. Компенсацию за сотовую связь и бизнес-ланчи со временем люди стали воспринимать как нечто само собой разумеющееся. Фитнес-центр посещали от силы две-три сотрудницы. Премия за «рождение ребенка» накладывала некоторые ограничения: теперь директор сто раз думал, прежде чем принять рабочих из стран Средней Азии, которые, как известно, рожают много и часто. «Зрелища» тоже порой пробуксовывали — служба производства роптала, что чаще всего призовые путевки достаются отделу продаж. Когда путевки стали выдавать наиболее ценным рабочим кадрам, в кабинет ген. директора начали ломиться продавцы, потрясая перевыполненными планами продаж. И генеральный директор устало объяснял им, что у фирмы нет финансовой возможности оплачивать отдых на пляже всем желающим. Особое беспокойство вызывал тот факт, что соцпакет не играл своей главной роли — удерживать наиболее ценных сотрудников в компании. Зато «зарплатные бунты», как прыщи, возникали то тут, то там. «Жадные все стали, — сокрушался директор в прошлом году, понемногу урезая годовые затраты на поддержание соцпакета. — Все о кармане думают, а о душе когда?»

Вопросы:

- 1) Какие недостатки можно отметить в данном социальном пакете?
- 2) Каким образом можно модернизировать соцпакет в данной компании?

### 3.4 Типовые контрольные задания для проведения тестирования

Фонд тестовых заданий по дисциплине содержит тестовые задания, распределенные по разделам и темам, с указанием их количества и типа.

#### Структура фонда тестовых заданий по дисциплине

Индикатор достижения компетенции	Тема в соответствии с РПД	Характеристика ТЗ	Количество тестовых заданий, типы ТЗ
ПК-4.1. Подготавливает предложения по улучшению условий и организации труда персонала	Тема 1. Место и роль трудовой мотивации в системе управления персоналом организации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
ПК-4.2. Оценивает интенсивность труда, определяет направления повышения эффективности персонала, разрабатывает мероприятия по улучшению условий, организации и мотивации труда с учетом диагностики материальных, поведенческих, культурных	Тема 2. Эволюция взглядов на трудовую мотивацию персонала.	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 3. Система мотивации и стимулирования персонала.	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
	Тема 4. Теория оплаты труда в Российской Федерации	Знание	2 – ОТЗ 2 – ЗТЗ
		Умение	2 – ОТЗ

мотивирующих факторов		2 – 3ТЗ	
	Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ	
	Тема 5. Организация оплаты труда на предприятии, в том числе в ОАО «РЖД»	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 6. Дополнительная и поощрительная оплата труда, в том числе в ОАО «РЖД»	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 7. Планирование и анализ фонда оплаты труда	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
	Тема 8. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	Знание	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Умение	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Действие	2 – ОТЗ 2 – 3ТЗ
		Итого	48 – ОТЗ 48 – 3ТЗ

Полный комплект ФТЗ хранится в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС и обучающийся имеет возможность ознакомиться с демонстрационным вариантом ФТЗ.

Ниже приведен образец типового варианта итогового теста, предусмотренного рабочей программой дисциплины.

Образец типовых вариантов тестовых заданий,  
предусмотренных рабочей программой

1. Трудовой мотивацией называется процесс \_\_\_\_\_ к трудовой деятельности для достижения цели. *(Вставить слово).*

2. Материальные потребности, согласно теории Маслоу, включают в себя (укажите не менее двух правильных ответов):

- а) потребность постоянного получения заработной платы (стабильность выплат);
- б) неденежное материальное поощрение;
- в) многолетнюю привычку работы в трудовом коллективе;
- г) максимальную вовлеченность в процесс труда;
- д) гарантии социального характера.

3. Трудовой мотив – это:

- а) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
- в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;

г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности.

4. К мотивационным типам работников по Герчикову относятся:

- а) хулиган;
- б) равнодушный;
- в) патриот;
- г) конформист.

5. Побуждением называется:

- а) осознание отсутствия чего-либо
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение
- в) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели
- г) степень актуальности той или иной потребности для человека

6. Вознаграждение – это все то, что работник считает для себя \_\_\_\_\_. (Вставить слово).

7 Самоактуализация (самовыражение), согласно Маслоу, проявляется через:

- а) смену своего квалификационного уровня;
- б) многолетнюю привычку работы в трудовом коллективе;
- в) ощущение своей компетентности в выполняемой работе;
- г) ощущение того, что работа, выполняемая вами, является наиважнейшим делом вашей жизни.

8. К содержательным теориям мотивации, в основе которой лежат пять групп потребностей, относится теория \_\_\_\_\_. (Вставить слово).

9. Что из нижеперечисленного будет снижать лояльность сотрудников к компании?

- а) адекватная оценка деятельности сотрудника руководством;
- б) отсутствие у сотрудника конфликтов с руководством и коллегами;
- в) понимание сотрудником стратегии компании;
- г) отсутствие реакции на предложения сотрудника, связанные с улучшением работы.

10. Если по итогам года чистая прибыль ОАО «РЖД» составила 900 тыс.руб., затраты на управление составили 1500 тыс.руб., а выручка от реализации продукции составила 30000 тыс.руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления в процентах будет равен \_\_\_\_\_%. (Вставить число).

11. В отдел взяли несколько новых сотрудников. Как руководителю лучше делегировать им обязанности?

- а) использовать жесткие санкции за нарушение сроков задач;
- б) предоставить возможность подчиненным действовать самостоятельно;
- в) давать конкретные указания и тщательно контролировать сотрудников.

12. Укажите корректный целевой показатель оценки результативности деятельности персонала Дистанции пути, на основании которого решается вопрос о дополнительном премировании рабочих на основании достигнутых показателей результативности: \_\_\_\_\_ . (Вписать три слова).

13. Если по итогам года чистая прибыль предприятия составила 900 тыс.руб., затраты на управление мотивацией составили 1500 тыс.руб., а выручка от реализации продукции

составила 30000 тыс.руб., то коэффициент экономической эффективности аппарата управления будет равен \_\_\_\_\_. (Вставить число).

14. После присоединения к головной компании нескольких фирм выяснилось, что в каждой структуре работники на одинаковых должностях могут получать разные оклады. Сотрудники стали возмущаться, начались увольнения. Какую реформу нужно провести директору по персоналу в системе оплаты труда, чтобы погасить конфликты?

- а) ввести систему грейдов;
- б) установить одинаковые оклады на одинаковых должностях;
- в) прописать единые принципы начисления премии в Положении о премировании.

15. Ресурсы мотивации в узком смысле – это \_\_\_\_\_, которые может использовать руководитель для мотивации подчиненных. (Вставить два слова).

16. В каждом рабочем процессе имеются потери времени. Например, возьмем среднюю зарплату сотрудника в 20 тысяч рублей, при усредненной норме рабочих часов в месяц 160, получаем стоимость 1-ого человеко-часа сотрудника в 125 рублей. Сотрудники получили приглашение на совещание, но докладчик задержался на полчаса. Подсчитайте потери от ожидания. Если количество участников – 20 человек, время ожидания 0,5 час, стоимость чел.-часа – 125 руб. \_\_\_\_\_. (Вставить число).

17. Мотивационное влияние должностных инструкций относится к \_\_\_\_\_ мотивации. (Вставить слово).

18. Заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника в следующих 2-х случаях:

- а) существует тесная *связь* с производственной работой по времени;
- б) когда она выше прожиточного минимума;
- в) реально, а не символически увеличивает *доход* работника;
- г) состоит из постоянной и переменной составляющих;
- д) ее величина согласована с отраслевыми профсоюзами

### 3.5 Перечень теоретических вопросов к зачёту (для оценки знаний)

#### Раздел 1 «Теоретические основы трудовой мотивации персонала»

1. Значение труда в жизни человека.
2. Труд как созидательная деятельность.
3. Трудовая мотивация в системе психологических и морально-эмоциональных понятий.
4. Удовлетворённость работой и производительность труда.
5. Показатели экономической и социальной эффективности труда.
6. Основоположники научного менеджмента о вознаграждении труда.
7. Классические и современные теории мотивации.
8. Предметная деятельность и природа человеческих потребностей.
9. Доходы и уровень жизни населения.
10. Основные функции трудовой мотивации персонала.
11. Нормативно-правовая база оплаты труда в Российской Федерации.
12. Государственное, отраслевое, региональное и районное регулирование заработной платы в РФ.
13. Роль рынка приоритетных государственных программ в определении величины заработной платы.



14. Материальное и нематериальное вознаграждение за труд.
15. Социально-экономическая сущность денег.
16. Формы и методы организации заработной платы.
17. Методы исследования трудовой мотивации.
18. Внутрифирменные подходы к регулированию заработной платы.
19. Нормативно-правовая база оплаты труда в Российской Федерации.
20. Особенности мотивации в коллективном труде.
21. Трудовая мотивация в условиях безработицы.
22. Психологическая сущность денег.
23. Управление производительностью труда.

## **Раздел 2 «Системы и формы оплаты труда на предприятии»**

1. Сущность, принципы и элементы организации оплаты труда.
2. Нормирование труда.
3. Условия оплаты труда.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Сущность доплат и надбавок.
6. Порядок предоставления доплат и надбавок.
7. Организация премирования.
8. Компенсационные и стимулирующие выплаты работникам.
9. Учёт трудового вклада работника при организации оплаты труда.
10. Тарифная система оплаты труда.
11. Бестарифная система оплаты труда.
12. Многоуровневая тарифная система.
13. Сдельная оплата труда.
14. Повременная оплата труда.
15. Гибкая форма оплаты труда.
16. Премирование трудовой деятельности.
17. Статистика заработной платы в экономике России.
18. Сущность и функции заработной платы.
19. Состав фонда заработной платы и выплат социального характера.
10. Критерии эффективности трудовой деятельности.

### **3.6 Типовое практическое задание к зачету** (для оценки умений)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового практического задания к зачету.

#### Образец типового практического задания к зачету

1. Оцените с помощью линейной шкалы уровень вашей мотивационной активности в % (обведите соответствующую цифру).

Крайне низкий уровень трудовой мотивации	0	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	Высокий уровень трудовой мотивации
--	---	----	----	----	----	----	----	----	----	----	-----	------------------------------------

*Задание:* Напишите, пожалуйста, что могло бы содействовать повышению вашей трудовой мотивации \_\_\_\_\_

### **3.7 Типовое практическое задание к зачету** (для оценки навыков и (или) опыта деятельности)

Распределение практических заданий к зачету находится в закрытом для обучающихся доступе. Разработанный комплект типовых практических заданий к зачету не выставляется в электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС, а хранится на кафедре-разработчике в составе ФОС по дисциплине.

Ниже приведен образец типового практического задания к зачету.

#### Образец типового практического задания к зачету

Однажды Вы оказались участником дискуссии нескольких руководителей производства о том, как лучше общаться с подчиненными и лучше их мотивировать.

Было высказано несколько точек зрения:

- чтобы подчиненный хорошо работал, нужно подходить к нему индивидуально, учитывая особенности его личности;

- все это мелочи. Главное в оценке людей – это их деловые качества, исполнительность. Каждый должен делать то, что ему положено;

- я считаю, что успеха в руководстве можно добиться лишь в том случае, если подчиненные доверяют своему руководителю, уважают его;

- это правильно, но все же лучшими стимулами являются приличная зарплата, заслуженная премия.

*Ваше мнение: Какая из этих точек зрения ближе Вам?*

## 4 Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

В таблице дано описание процедур проведения контрольно-оценочных мероприятий, соответствующих рабочей программе дисциплины, и процедур оценивания результатов обучения с помощью спланированных оценочных средств.

Наименование оценочного средства	Описания процедуры проведения контрольно-оценочного мероприятия и процедуры оценивания результатов обучения
Творческое задание	<p>Индивидуальные творческие задания выдаются на практических занятиях, предшествующих изучению предлагаемой темы. Задания выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Индивидуальные задания должны быть выполнены в установленный преподавателем срок и в соответствии с требованиями оформлению (текстовой и графической частей), сформулированными в «Правилах оформления текстовых и графических документов. Нормоконтроль» в последней редакции. Выполненные задания в назначенный срок сдаются на проверку</p>
Доклад	<p>Доклад – это развернутое устное сообщение, посвященное заданной теме, сделанное публично, в присутствии слушателей. Основным содержанием доклада может быть описание состояния дел в какой-либо научной или практической сфере; авторский взгляд на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Темами доклада обычно являются вопросы, не освещенные в полной мере или вообще не рассматриваемые на лекциях, предполагающие самостоятельное изучение обучающимися. Обычно обучающиеся выступают с докладами на семинарских занятиях или конференциях, по результатам которых публикуется сборник тезисов докладов.</p> <p>Доклад изначально планируется как устное выступление и должен соответствовать определенным критериям. Для устного сообщения недостаточно правильно построить и оформить письменный текст, недостаточно удовлетворительно раскрывать тему содержания. Устное сообщение должно хорошо восприниматься на слух, а значит должно быть интересно поданным для аудитории. Для представления устного доклада необходимо составить тезисы – опорные моменты выступления обучающегося (обоснование актуальности, описание сути работы, основные термины и понятия, выводы), ключевые слова, которые помогут логичнее изложить тему. Обучающийся во время выступления может опираться на пояснительные материалы, представленные в виде слайдов, таблиц и пр. Это поможет ему ярко и четко изложить материал, а слушателям наглядно представить и полнее понять проблему, о которой идет речь в докладе.</p> <p>Темы докладов, сообщений выдаются преподавателем на первом практическом занятии при этом обучающимся предоставляется право самостоятельно выбрать тему доклада, а также объясняются требования к его выполнению и представлению. Обучающиеся могут предложить свою тему доклада с учетом ее соответствия изучаемому материалу и актуальности для профессии или региона. Темы докладов выложены в электронной информационно-образовательной среде ЗаБИЖТ ИрГУПС, доступной обучающемуся через его личный кабинет. Устное представление докладов приводится на практических занятиях в соответствии с темой рабочей программы, преподаватель заранее предупреждает обучающихся о сроках представления докладов в зависимости от выбранных ими тем. После представления доклада обучающимся остальные обучающиеся могут задавать ему вопросы по докладу и участвовать совместно с преподавателем в обсуждении результатов доклада</p>
Кейс-задача	<p>Преподаватель не менее, чем за неделю до срока решения кейс-задач должен довести до сведения обучающихся предлагаемые кейс-задачи. Решенные кейс-задачи в назначенный срок сдаются на проверку преподавателю</p>
Тест	<p>Компьютерное тестирование проводится по результатам освоения разделов дисциплины во время практических занятий. Во время проведения тестирования пользоваться учебниками, справочниками, конспектами лекций, тетрадями для практических занятий не разрешено. Преподаватель на практическом занятии, предшествующем занятию проведения теста, доводит до обучающихся: темы, количество заданий в тесте и время выполнения</p>

Для организации и проведения промежуточной аттестации составляются типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.

Перечень теоретических вопросов и типовые практические задания разного уровня сложности для проведения промежуточной аттестации обучающиеся получают в начале семестра через электронную информационно-образовательную среду ЗаБИЖТ ИрГУПС (личный кабинет обучающегося).

### **Описание процедур проведения промежуточной аттестации в форме зачета и оценивания результатов обучения**

При проведении промежуточной аттестации в форме зачета преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок).

### **Шкала и критерии оценивания компетенций в результате изучения дисциплины при проведении промежуточной аттестации в форме зачета по результатам текущего контроля**

Средняя оценка уровня сформированности компетенций по результатам текущего контроля	Шкала оценивания
Оценка не менее 3,0 и нет ни одной неудовлетворительной оценки по текущему контролю	«зачтено»
Оценка менее 3,0 или получена хотя бы одна неудовлетворительная оценка по текущему контролю	«не зачтено»

Если оценка уровня сформированности компетенций обучающегося не соответствует критериям получения зачета без дополнительного аттестационного испытания, то промежуточная аттестация проводится по перечню теоретических вопросов и типовых практических задач или в форме компьютерного тестирования. Промежуточная аттестация в форме зачета с проведением аттестационного испытания проходит на последнем занятии по дисциплине.

При проведении промежуточной аттестации в форме компьютерного тестирования вариант тестового задания формируется из ФТЗ по дисциплине случайным образом, но с условием: 50 % заданий должны быть заданиями открытого типа и 50 % заданий – закрытого типа.