МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

«Санкт-Петербургский государственный экономический университет»

|  |  |
| --- | --- |
|  | УТВЕРЖДАЮ  Проректор по образовательной деятельности  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ В.Г. Шубаева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_\_г. |

***Экономические детерминанты мотивации персонала***

**Рабочая программа дисциплины**

|  |  |
| --- | --- |
| Направление подготовки/ *Специальность* | *38.04.03 Управление персоналом* |
| Направленность (профиль) программы/  *Специализация* | *Инновационные персонал-технологии и управление карьерой* |
| Уровень высшего образования | *Магистратура* |
| Форма обучения | *очная* |
| Год набора | *2025* |

Составитель*(и)*:

|  |
| --- |
| к.социол.н., Вельмисова Дарья Владимировна |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Часов по учебному плану | 180 | **Виды контроля в семестрах:**   |  | | --- | | Экзамен: семестр 3 | |
| в том числе: |  |
| контактная работа | 48 |
| самостоятельная работа | 96 |
| практическая подготовка | 0 |
| часов на контроль | 36 |

**Распределение часов дисциплины:**

|  |  |
| --- | --- |
| Семестр: | 3 |
| Вид занятий | Часы |
| Лекционные занятия | 20 |
| Практические занятия | 28 |
| Лабораторные работы |  |
| **Итого аудиторных часов** | **48** |
| Самостоятельная работа | 96 |
| Часы на контроль | 36 |
| **Итого академических часов** | **180** |
| **Общая трудоемкость в зачетных единицах** | **5** |

Санкт-Петербург

2025

**СОДЕРЖАНИЕ**

[**1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ** 3](#_Toc83656871)

[**2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ** 3](#_Toc83656872)

[**3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ** 3](#_Toc83656873)

[**4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\*** 4](#_Toc83656874)

[**5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 6](#_Toc83656875)

[**5.1 Рекомендуемая литература** 6](#_Toc83656876)

[**5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства** 6](#_Toc83656877)

[**5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)** 7](#_Toc83656878)

[**6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ** 7](#_Toc83656879)

[**7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ** 8](#_Toc83656880)

[**8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ** 9](#_Toc83656881)

[**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ** 11](#_Toc83656882)

[**1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации** 11](#_Toc83656883)

[**1.2 Темы письменных работ** 12](#_Toc83656884)

[**1.3 Контрольные точки** 12](#_Toc83656885)

[**1.4 Другие объекты оценивания** 12](#_Toc83656886)

[**1.5 Самостоятельная работа обучающегося** 12](#_Toc83656887)

[**1.6 Шкала оценивания результата** 13](#_Toc83656888)

# **1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Цель:** | Подготовить магистрантов к эффективному взаимодействию с менеджментом организации на основе приобретения компетенций, способствующих успешному управлению трудовыми коллективами; способствовать формированию у магистрантов системного мышления по разработке стимулирующих программ; способствовать магистранту в выборе наиболее адекватных моделей и концепций управления мотивацией труда; способствовать правильной диагностике и предупреждению урегулированию состояний демотивации персонала. |

# **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

Дисциплина Б1.В Экономические детерминанты мотивации персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1.

# **3.** **ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

| **Код и наименование компетенции выпускника** | **Код и наименование индикатора достижения компетенций** | **Планируемые результаты обучения по дисциплине** |
| --- | --- | --- |
| УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия | УК-5.2 - Конструктивно взаимодействует с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции | Знать: принципы, базовые условия и методы взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей.  Уметь: конструктивно взаимодействовать с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач и усиления социальной интеграции.  Владеть: методами взаимодействия с людьми с учетом их социокультурных особенностей в целях успешного выполнения профессиональных задач. |
| ПК-2 - Способен осуществлять управление деятельностью по организации, нормированию, оплате и материальному стимулированию труда | ПК-2.2 - Разрабатывает систему оплаты и материального стимулирования труда | Знать: принципы, базовые условия и методы кадрового обеспечения принятия и реализации управленческих решений.  Уметь: проводить аналитические исследования в области оплаты труда персонала с учетом внешних и внутренних факторов функционирования организации.  Владеть: навыками проведения анализа заработной платы по отраслям, регионам, сравнительного анализа, подготовки рекомендаций и аналитических отчетов. |
| ПК-3 - Способен осуществлять планирование и реализацию проектов в области оперативного и стратегического управления персоналом организации | ПК-3.2 - Разрабатывает политику мотивации и стимулирования персонала с учётом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач | Знать: принципы, базовые условия и методы формирования политики мотивации и стимулирования персонала организации.  Уметь: разрабатывать политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.  Владеть: навыками анализа системы организации труда и мотивации персонала, а также навыками разработки обоснованных предложений по её усовершенствованию в стратегической перспективе. |

# **4.** **СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ\***

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер и наименование тем и/или разделов/тем** | **Содержание дисциплины** | | **Объем дисциплины**  **(академические часы)** | | | | |
| **Контактная работа** | | | | **СРО** |
| **ЗЛТ** | | **ПЗ** | **ЛР** |
| Тема 1. Социально-экономические предпосылки изучения управления трудом на основе мотивации в транзитивной экономике. | Переход от государственного патернализма к отношениям наёмного труда. Проблема отчуждения труда. Методология человеческого капитала. Многообразие форм собственности и способов управления человеческими ресурсами организаций. Международный бизнес в России и расширение, и усложнение внешнеэкономических связей. Модернизация процесса управления персоналом в ходе экономических трансформаций. Положительный опыт традиционного подхода и инноваций в управлении человеческими ресурсами на основе мотивации. | | 2 | | 2 |  | 16 |
| Тема 2. Место стимулирования в системе экономической и социальной эффективности управления человеческими ресурсами организаций. | Зависимость эффективности управления персоналом от степени реализации общих целей организации. Стратегия «персонал-ресурс» и стратегия «персонал-затраты». Мотивы и стимулы в зависимости от стратегии управления человеческими ресурсами. Зависимость эффективности использования работника от его способности и желания выполнять возложенные на него функции и обязанности. Два компонента эффективности: экономическая эффективность, характеризующаяся достижение целей организации путем использования персонала на основании принципа экономичного расходования имеющихся ресурсов, и социальная эффективность, характеризующая степень реализации потребностей и интересов наемных работников. | | 2 | | 2 |  | 16 |
| Тема 3. Управление на основе стимулирования и мотивации. | Потребности и ценности как источники экономической активности. Ценностные ориентации и теория диспозиции личности Ядова. Теории потребностей А. Маслоу, В. Врума, С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников организации на основе теорий мотивации. Характеристик сотрудников, влияющие на потребности. Связь проявления потребностей со средствами их удовлетворения. Методы удовлетворения социальных потребностей. Роль и практическое значение методов стимулирования персонала. Мотивационные модели современных предприятий. Официальное стимулирование – единые для всех сотрудников правила стимулирования, зафиксированные в документах. Индивидуальное стимулирование – воздействие руководителей на подчиненных, учитывающее их индивидуальные возможности и способности. Задачи системы стимулирования. Методы определения применяемых стимулов. Показатели оценки системы стимулирования. Условия применения стимулов. Определение соответствия условий применения стимулов задачам предприятия. | | 4 | | 6 |  | 16 |
| Тема 4. Виды стимулов. Показатели KPI. | Мотивация и оплата труда. Основные составляющие оплаты труда. Базовая составляющая в оплате: сравнение и взаимосвязь систем оплаты труда. Стимулирующая (премиальная, переменная) часть в оплате труда. Виды премий. Компенсационные программы: программы повышения квалификации и обучения, программы поддержки лояльности, программы сохранения здоровья. Стимулирование организацией работ: объединение задач, формирование естественных рабочих единиц, налаживание тесных взаимосвязей с клиентами, расширение рабочих заданий по вертикали. Модель характеристик рабочих заданий (JCM). Расчет коэффициента мотивирующего потенциала рабочего задания. Стимулирование рабочим временем: сжатая рабочая неделя, система гибкого рабочего времени (гибкий график), дистанционная работа. | | 6 | | 4 |  | 16 |
| Тема 5. Социотехника мотивации персонала. | Социотехника – технология управления и манипулирования стимулами способная вызвать поведение и деятельность соответствующую целям и задачам организации. Социотехнические системы. Социологические исследования в исследовании эффективности систем стимулирования труда: методы интервью и анкетирования в исследовании мотивации; оценки удовлетворенности, значимости и справедливости систем стимулирования; анализ в зависимости от возраста, стажа, профессии, подразделения организации; отчет по результатам исследования и разработка рекомендаций. | | 3 | | 10 |  | 16 |
| Тема 6. Разработка «Положения о системе мотивации персонала». | Нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда. Структура «Положения о системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат и компенсационного пакета. Система переменных выплат или оплата по результатам. Гарантии, установленные законодательством в области оплаты труда. | | 3 | | 4 |  | 16 |
| **Контроль:** | | | | | | | **36** |
| **Всего по дисциплине:** | | **20** | | **28** | |  | **96** |

\*ЗЛТ – занятия лекционного типа, ПЗ – все виды занятий семинарского типа, кроме лабораторных работ, ЛР – лабораторные работы, СРО – самостоятельная работа обучающегося

# **5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

## **5.1 Рекомендуемая литература**

|  |  |
| --- | --- |
| **Библиографическое описание издания (автор, заглавие, вид, место и год издания, кол. стр.)** | **Электронные ресурсы** |
| Соломанидина, Татьяна Оттовна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин.3-е изд., пер. и допЭлектрон. дан. - Москва : Юрайт, 2022. - 323 с.- | [https://urait.ru/bcode/489089](https://urait.ru/bcode/489089%20%20) |
| Родионова, Елена Анатольевна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. Москва : Юрайт, 2022. - 279 с. | [https://urait.ru/bcode/489687](https://urait.ru/bcode/489687%20) |

## **5.2 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в т.ч. отечественного производства**

|  |
| --- |
| - 7-Zip |
| - ОС Альт образование 10 |
| - LibreOffice Base |
| - LibreOffice Calc |
| - LibreOffice Writer |

## **5.3 Перечень информационных справочных систем (ИСС) и современных профессиональных баз данных (СПБД)**

|  |  |
| --- | --- |
| **№** | **Наименование СПБД/ ИСС** |
| 1. | Электронная библиотека Grebennikon.ru – [www.grebennikon.ru](http://www.grebennikon.ru) |
| 2. | Научная электронная библиотека eLIBRARRY – www.elibrary.ru |
| 3. | Научная электронная библиотека КиберЛеника – www.cyberleninka.ru |
| 4. | База данных ПОЛПРЕД Справочники – [www.polpred.com](http://www.polpred.com) |
| 5. | База данных OECD Books, Papers & Statistics на платформе OECD iLibrary  [www.oecd-ilibrary.org](http://www.oecd-ilibrary.org) |
| 6. | Справочная правовая система КонсультантПлюс (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.consultant.ru) |
| 7. | Справочная правовая система «ГАРАНТ» (инсталлированный ресурс СПбГЭУ или www.garant.ru) |
| 8. | Информационно-справочная система «Кодекс» (инсталлированный ресурс  СПбГЭУ или www.kodeks.ru) |
| 9. | Электронная библиотечная система BOOK.ru - www.book.ru |
| 10. | Электронная библиотечная система ЭБС ЮРАЙТ – www.urait.ru |
| 11. | Электронно-библиотечная система ЗНАНИУМ (ZNANIUM) – [www.znanium.com](http://www.znanium.com) |
| 12. | Электронная библиотека СПбГЭУ– opac.unecon.ru |

# **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ) групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы.

Помещения оснащены оборудованием и техническими средствами обучения.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование учебных аудиторий, перечень** | **Адрес (местоположение) учебных аудиторий** |
| Ауд. 408 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 38 посадочных мест, рабочее место преподавателя,трибуна 1 шт., доска меловая 1 шт., тумба м/мМоноблок Acer Aspire Z1811 в компл.: i5 2400s/4Gb/1Tб/- 1 шт., Проектор NEC VT491 - 1 шт., Экран с электропривод. 153х200 см д100 - 1 шт., Акустическая система ITC драйвер.50 Вт с трансф.100в - 2 шт., Мультимедийный проектор NEC ME402X - 1 шт., Трансляционный усилитель 120W TA-1120 - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |
| Ауд. 208 Учебная аудитория (для проведения занятий лекционного типа и занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации), оборудована мультимедийным комплексом.Специализированная мебель и оборудование: Учебная мебель на 32 посадочных мест, рабочее место преподавателя, доска меловая 1 шт., парта 10шт., скамейка 10шт., тумба м/мКомпьютер I3-8100/ 8Гб/500Гб/ Philips224E5QSB - 20 шт., Компьютер i5-7400 3 Gh/8Gb/1Tb/Dell e2318h - 1 шт., Мультимедийный проектор 1 NEC ME401X - 1 шт., Экран с электроприводом 153х200 см Matte White - 1 шт., Коммутатор HP ProCurve Switch 2610-24 (24 ports 10/100+2 10/100/1000) - 1 шт. Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий: мультимедийные приложения к лекционным курсам и практическим занятиям, интерактивные учебно-наглядные пособия. | 191002, г. Санкт-Петербург, Кузнечный пер., д. 9/27, лит. А |

# **7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Приступая к изучению дисциплины, обучающемуся необходимо ознакомиться со следующими документами:

* учебно-методической документацией;
* локальными нормативными актами, регламентирующими основные вопросы организации и осуществления образовательной деятельности, в том числе регламентирующие порядок проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся;
* графиком консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава.

Уровень и глубина освоения дисциплины определяются активной и систематической работой обучающихся на лекционных занятиях, занятиях семинарского типа, выполнением самостоятельной работы, в том числе в части выделения наиболее значимых и актуальных проблем для дальнейшего изучения. Особым условием качественного освоения дисциплины является эффективная организация труда, позволяющая распределить учебную нагрузку равномерно в соответствии с графиком учебного процесса.

При подготовке к учебным занятиям обучающимся предоставляется возможность посещения консультаций сотрудников профессорско-преподавательского состава СПбГЭУ согласно расписанию, установленному в графике консультаций.

Аудиторная и внеаудиторная работа обучающихся должна быть направлена на формирование:

* фундаментальных основ мировоззрения обучающихся и естественнонаучного познания;
* базисных знаний, соответствующих направлению подготовки и заявленной профессиональной области, формирующих целевую и профессиональную основу для подготовки кадров;
* профессиональных компетенций ориентированных на удовлетворение потребностей рынка труда;
* индивидуальной траектории посредством освоения уникального набора профессиональных компетенций дополняющих компетентностную модель обучающегося, за счет ориентации на конкретные профессиональные специализированные области знаний, определяемые представителями рынка труда;
* метанавыков обучающихся, таких как: командная работа и лидерство, анализ данных, цифровые навыки, разработка и реализация проектов, межкультурное взаимодействие.

# **8. ОСОБЕННОСТИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ ДЛЯ ИНВАЛИДОВ И ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Обучение обучающихся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости осуществляется на основе адаптированной рабочей программы с использованием специальных методов обучения и дидактических материалов, составленных с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся (обучающегося).

В целях освоения учебной программы дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья Университет обеспечивает:

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению: размещение в доступных для обучающихся, являющихся слепыми или слабовидящими, местах и в адаптированной форме справочной информации о расписании учебных занятий; присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь; выпуск альтернативных форматов методических материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху: надлежащими звуковыми средствами воспроизведение информации;

– для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата: возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, туалетные комнаты и другие помещения кафедры, а также пребывание в указанных помещениях.

Обучающиеся из числа инвалидов и лиц с ОВЗ обеспечены печатными и (или) электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья. Образование обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах или в отдельных организациях.

# **ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

## **1.1 Контрольные вопросы и задания к промежуточной аттестации**

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | Основные нормативные акты, регулирующие отношения в области оплаты труда. |
| 2 | Сведения о стимулировании и оплате труда, включаемые в коллективный договор. |
| 3 | «Положение о системе мотивации (стимулирования) персонала» как нормативный акт. |
| 4 | Процедура согласования и утверждения Положения «О системе мотивации (стимулирования) персонала». |
| 5 | Структура Положения «О системе мотивации персонала». |
| 6 | Изложение целей политики в области оплаты труда в Положении «О системе мотивации персонала». |
| 7 | Структура раздела «Система оплаты труда» в Положении «О системе мотивации труда персонала». |
| 8 | Основные правила выбора системы премирования персонала, включаемые в Положение «О системе мотивации (стимулирования) персонала». |
| 9 | Раздел «Система распределения социальных выплат» в Положении «О системе мотивации (стимулирования) персонала». |
| 10 | Показатели оценки системы стимулирования персонала. |
| 11 | Условия применения стимулов при разработке систем премирования. |
| 12 | Соответствие условий применения стимулов задачам предприятия. |
| 13 | Цели и задачи применения стратегии «персонал-затраты». |
| 14 | Цели и задачи применения стратегии «персонал-ресурсы». |
| 15 | Несовпадение интересов наёмного работника и предприятия. |
| 16 | Оценки удовлетворения потребностей работника как показатель эффективности системы стимулирования. |
| 17 | Ценностное отношение к труду и его роль в формировании экономического поведения различных категорий персонала. |
| 18 | Шкала измерения удовлетворённости оплатой труда. |
| 19 | Факторы, вызывающие наиболее высокую неудовлетворённость. |
| 20 | Преимущества социотехнического подхода в управлении персоналом. |
| 21 | Расчёт индекса справедливости при использовании 5-балльной шкалы измерения. |
| 22 | Основания классификации теорий потребностей и мотивов. Плюралистические и монистические концепции мотивации. |
| 23 | Оценка стимулов в методиках исследования. |
| 24 | Мотивация на основе удовлетворения потребностей: А. Маслоу, К. Альдельфер и Ф. Герцберг. |
| 25 | С. Адамс и теория справедливости. Мотивация, построенная на «чувстве справедливости». |
| 26 | Структура Положения «О системе мотивации персонала»: общая часть, система оплаты труда, система распределения социальных выплат или компенсационного пакета. |
| 27 | В. Врум и теория ожиданий. Роль ожиданий в практике работы с персоналом. |
| 28 | Основные цели политики в области оплаты труд. |
| 29 | Оценка влияния стратегий «персонал-затраты» и «персонал-ресурс» на систему управления персоналом. |
| 30 | Анализ трудовых показателей в рамках конкретной организации. |
| 31 | Определение KPI— ключевых показателей эффективности для достижения целей. |
| 32 | Целерациональный и социокультурный контекст применения стратегий мотивации. |
| 33 | Компенсационные программы. Распределение льгот по грейдам. |
| 34 | Выбор между экономической эффективностью и совершенствованием социально-трудовых отношений. |
| 35 | Стимулирование организацией работ. Модель характеристик рабочих заданий (JCM). |
| 36 | Коэффициент мотивирующего потенциала рабочего задания. |
| 37 | Разработка системы стимулирования как процесс согласования потребностей и интересов работника с целями и задачами организации. |
| 38 | Стимулирование рабочим временем. Проблемы использования. |
| 39 | Гибкий график. Достоинства и недостатки. |
| 40 | Дистанционная работа. Достоинства и недостатки. |

## **1.2 Темы письменных работ**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.3 Контрольные точки**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Номер контрольной точки** | **Тип контрольной точки** | **Способ проведения** | **Номера тем** |
| 1 | Информационно-аналитическая работа | с помощью технических средств и информационных систем | 1-3 |
| 2 | Проектно-аналитическая работа | с помощью технических средств и информационных систем | 4-6 |
| 3 | Текущий контроль | с помощью технических средств и информационных систем | 1-6 |

## **1.4 Другие объекты оценивания**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Рабочей программой дисциплины не предусмотрено. |

## **1.5 Самостоятельная работа обучающегося**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименования самостоятельной работы** | **Номера тем** |
| Подготовка к лекционным и практическим занятиям | 1-6 |
| Выполнение домашних заданий | 1-6 |
| Выполнение расчетных, аналитических, расчетно-графических и др. заданий | 3-6 |
| Разработка индивидуальных/ групповых проектов | 3-6 |
| Подготовка сообщений, докладов | 1-6 |
| Подготовка к экзамену | 1-6 |

## **1.6** **Шкала оценивания результата**

Шкалы оценивания и процедуры оценивания результатов обучения **по дисциплине** регламентируются Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования и Положением о балльно-рейтинговой системе.

Для оценки сформированности результатов обучения по дисциплине используется **балльно-рейтинговая система успеваемости обучающихся**:

Формой итогового контроля по дисциплине является экзамен (или дифференцированный зачет), итоговая оценка формируется в соответствии со шкалой, приведенной ниже в таблице:

|  |  |
| --- | --- |
| Баллы | Оценка |
| <=54 | неудовлетворительно |
| 55-69 | удовлетворительно |
| 70-84 | хорошо |
| >=85 | отлично |

**Шкала оценивания результата**

|  |  |
| --- | --- |
| 2 (балл до 54) | Демонстрирует непонимание проблемы. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.  Демонстрируется первичное восприятие материала. Работа незакончена и /или это плагиат. |
| 3 (балл 55-69) | Демонстрирует частичное понимание проблемы. Большинство требований, предъявляемых, к заданию выполнены.  Владение элементами заданного материала. В основном выполненный материал понятен и носит целостный характер. |
| 4 (балл 70-84) | Демонстрирует значительное понимание проблемы обозначенной дисциплиной. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Содержание выполненных заданий раскрыто и рассмотрено с разных точек зрения. |
| 5 (балл 85-100) | Демонстрирует полное понимание проблемы. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.  Продемонстрировано уверенное владение материалом дисциплины. Выполненные задания носят целостных характер, выполнены в полном объеме, структурированы, представлены различные точки зрения, продемонстрирован творческий подход. |