Негосударственное образовательное частное учреждение высшего образования
«МЕЖДУНАРОДНЫЙ ИНСТИТУТ
ИНФОРМАТИКИ, УПРАВЛЕНИЯ, ЭКОНОМИКИ И ПРАВА В Г. МОСКВЕ»

УТВЕРЖДАЮ:

Президент
НОЧУ ВО «МИИУЭП в г. Москве»

_____ А.В. Хренков
подпись
«30» августа 2019г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе

направление подготовки
38.03.04 Государственное муниципальное управление
Профиль подготовки:
«Государственное и муниципальное управление в социальной сфере»

Квалификация (степень) выпускника – *бакалавр*

Форма обучения
заочная

Москва 2019 г.

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

В результате освоения образовательной программы обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе».

Коды компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-2	владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	***Знать:*** основные современные теории мотивации, лидерства и власти, необходимые для решения стратегических и оперативных управленческих задач; современные подходы и технологии мотивации и стимулирования. ***Уметь:*** применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие средствами мотивации и стимулирования. ***Владеть:*** навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации; навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия.

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Настоящая дисциплина относится к вариативной части цикла Б1 «Дисциплины (модули)». Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре.

Изучение данной дисциплины базируется на следующих дисциплинах, прохождении практик: Управление человеческими ресурсами, Организационное поведение.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» составляет 3 зачетные единицы.

Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах) – заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	-
Аудиторные занятия (всего)	**10**	**10**	**-**
В том числе:	-	-	-
Лекции	4	4	-
Практические занятия (ПЗ)	6	6	-
Семинары (С)	-	-	-
Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
Самостоятельная работа (всего)	**98**	**98**	**-**
В том числе:	-	-	-

Курсовой проект (работа)	-	-	-
Расчетно-графические работы	-	-	-
Реферат	8	8	-
Подготовка к практическим занятиям	81	81	-
Контрольная работа	-	-	-
Вид промежуточной аттестации – экзамен	**9**	**9**	-
Общая трудоемкость час / зач. ед.	**108/3**	**108/3**	-

4. Содержание дисциплины

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
1.	Тема 1 Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	9	-	-	9
2.	Тема 2 Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	10	1	-	9
3.	Тема 3 Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	10	-	1	9
4.	Тема 4 Мотивационное значение организации труда	9	1	-	8
5.	Тема 5 Мотивационное значение развития персонала	9	-	1	8
6.	Тема 6 Мотивационное значение оценки персонала	9	1	-	8
7.	Тема 7 Мотивационное значение системы вознаграждений	9		1	8
8.	Тема 8 Измерение и мониторинг трудовой мотивации	10	1	-	9
9.	Тема 9 Организация оплаты труда в системе государственного и муниципального управления	12	-	1	11
10.	Тема 10 Нематериальное стимулирование труда в	11	-	1	10

№ п/п	Раздел/тема Дисциплины	Общая трудоёмкость	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся, час		
			Контактная работа		Самостоятельная работа обучающихся
		Всего	лекции	практические занятия	
	системе государственного и муниципального управления				
11.	Тема 11 Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в системе государственного и муниципального управления	10	-	1	9
	ВСЕГО:	**108**	**4**	**6**	**98**

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1 Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории

Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Структура системы трудовой мотивации. Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации.

Тема 2 Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования

Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.

Тема 3 Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации

Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное). Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.

Тема 4 Мотивационное значение организации труда

Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда. Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.

Тема 5 Мотивационное значение развития персонала

Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение. Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций. Принципы управления карьерой работников, устранение «карьерных тупиков».

Тема 6 Мотивационное значение оценки персонала

Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное мотивационное значение оценки. Методы оценки и их мотивационное значение. Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности. Повышение мотивационной роли прямой оценки персонала (оценки результативности). Требования к организации оценки результативности.

Тема 7 Мотивационное значение системы вознаграждений

Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения. Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений: постоянной и переменной частей заработной платы, систем участия в прибылях и в собственности, нетрадиционных видов вознаграждений.

Тема 8 Измерение и мониторинг трудовой мотивации

Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.

Тема 9 Организация оплаты труда в системе государственного и муниципального управления

Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа. Нормативное регулирование системы оплаты труда в государственной и муниципальной гражданской службе. Формы и системы оплаты труда в государственной гражданской службе.

Тема 10 Нематериальное стимулирование труда в системе государственного и муниципального управления

Структура и функции системы нематериальных вознаграждений. Принципы организации системы нематериального вознаграждения на уровне организации. Этапы разработки

системы нематериальных вознаграждений. Особенности нематериального стимулирования в государственной и муниципальной гражданской службе. Нормативное регулирование системы нематериального стимулирования в государственной и муниципальной гражданской службе.

Тема 11 Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в системе государственного и муниципального управления

Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.

4.3. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Курсовая работа по дисциплине не предусмотрена

5. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

№ п/п	№ раздела дисциплины, темы	Методические указания по выполнению самостоятельной работы
1.	Тема 1.	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
2.	Тема 2	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
3.	Тема 3	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
4.	Тема 4	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
5.	Тема 5	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
6.	Тема 6	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
7.	Тема 7	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
8.	Тема 8	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
9.	Тема 9	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
10.	Тема 10	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации
11.	Тема 11	Изучение основной и дополнительной литературы. Чтение лекционного материала. Подготовка реферата. Подготовка к текущей и промежуточной аттестации

6. Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося

Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося по дисциплине представлен в Приложении 1 к рабочей программе.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

7.1. Основная литература

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, 2015. - 312 с.: табл., схемы - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-238-01609-2; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175

2. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 439 с. - ISBN 978-5-238-01605-4 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125

7.2. Дополнительная литература

1. Шапиро, С.А. Управление персоналом: курс лекций, практикум : учебно-методическое пособие / С.А. Шапиро. - 2-е изд., доп. и перераб. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 288 с. : ил., схем., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3674-9 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272164

2. Управление персоналом: учебное пособие / П.Э. Шлендер, В.В. Лукашевич, В.Д. Мостова и др.; ред. П.Э. Шлендер. - Москва: Юнити-Дана, 2012. - 320 с. - ISBN 5-238-00909-7; То же [Электронный ресурс]. - URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118747

7.3. Программное обеспечение

1. Операционная система Microsoft Windows - право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.
2. Программное обеспечение Microsoft office 365 for faculty; право на использование: договор №ДЛ-180712 от 08.11.18.
3. Программное обеспечение Dr. Web Desktop Security Suite for faculty, Антивирус + ЦУ; право на использование: договор №ДЛ-180711 от 01.11.18.

7.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты РФ http://www.rosmintrud.ru
2. Компьютерные информационно-правовые системы «Консультант» http://www.consultant.ru, «Гарант» http://www.garant.ru.
3. Официальный интернет-портал правовой информации http://pravo.gov.ru.
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» https://biblioclub.ru/index.php
5. Научная электронная библиотека http://www.elibrary.ru
6. Университетская информационная система Россия https://uisrussia.msu.ru
7. Единое окно доступа к образовательным ресурсам Федеральный портал http://window.edu.ru
8. Федеральный образовательный портал «Экономика. Социология. Менеджмент» http://ecsocman.hse.ru
9. Административно-управленческий портал http://www.aup.ru/
10. База данных по кадровому делопроизводству https://www.kadrovik-praktik.ru
11. Журнал «Кадровый менеджмент» http://www.hrm.ru
12. Деловой журнал «Управление персоналом» http://www.top-personal.ru
13. Журнал «Секрет фирмы» http://www.sf-online.ru, https://secretmag.ru/

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Лекционные аудитории общего фонда для проведения занятий лекционного типа, групповых и индивидуальных консультаций.
2. Аудитории общего фонда для проведения практических занятий, текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Настенный/ переносной экран.

4. Переносной проектор для демонстрации слайдов.
5. Ноутбук для демонстрации слайдов.
6. Компьютерный класс для самостоятельной работы. Библиотека, читальный зал.
7. Актовый зал.
8. Аудитория для лиц с ограниченными возможностями здоровья.

9. Образовательные технологии

Проведение лекционных и практических занятий, текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» целесообразно осуществлять с использованием следующих современных образовательных технологий:

1. На практических занятиях применять групповой разбор практических ситуаций, возникающих в ходе решения вопросов мотивации и стимулирования труда.
2. На практических занятиях для решения аналитических задач использовать нормативные документы, что позволяет формировать навыки практической работы в сфере мотивации и стимулирования труда.
3. Проведение ряда лекционных занятий, содержащих таблицы и рисунки в качестве иллюстраций рассматриваемого материала, необходимо осуществлять с использованием слайдов, подготовленных в программе Microsoft Power Point.

10. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

10.1. Методические рекомендации преподавателю

Данный раздел настоящей рабочей программы предназначен для начинающих преподавателей и специалистов-практиков, не имеющих опыта преподавательской работы.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» изучается в тесной связи с важнейшими дисциплинами профиля и дисциплинами профессионального цикла в целом.

В условиях конструирования образовательных систем на принципах компетентностного подхода произошло концептуальное изменение роли преподавателя, который наряду с традиционной ролью носителя знания выполняет функцию организатора научно-поисковой работы студента, консультанта в процедурах выбора, обработки и интерпретации информации, необходимой для практического действия и дальнейшего развития, что должно обязательно учитываться при проведении лекционных и практических занятий по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе».

Преподавание теоретического (лекционного) материала по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» осуществляется по последовательно-параллельной схеме на основе междисциплинарной интеграции и четких междисциплинарных связей в рамках ОПОП и учебного плана по направлению 38.03.04 Государственное муниципальное управление.

10.2. Методические указания обучающимся

Лекционные занятия проводятся в соответствии с содержанием настоящей рабочей программы и представляют собой изложение теоретических основ и практических примеров решения проблем мотивации и стимулирования труда в организации. Допускается конспектирование лекционного материала письменным и компьютерным способом.

Регулярное повторение материала конспектов лекций по каждому разделу в рамках подготовки к текущей и промежуточной аттестации по дисциплине является одним из важнейших видов самостоятельной работы студента в течение семестра, необходимой для качественной подготовки к промежуточной аттестации по дисциплине.

Проведение практических занятий по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» осуществляется в следующих формах: анализ и обсуждение производственных ситуаций; решение задач.

Подготовка к практическим занятиям обязательно включает в себя изучение конспектов лекционного материала для адекватного понимания условий и способа заданий, запланированных преподавателем на конкретное практическое занятие.

Изучение основной и дополнительной литературы, в том числе нормативных документов по дисциплине, проводится на регулярной основе в разрезе каждого раздела в соответствии с приведенными в настоящей рабочей программе рекомендациями для подготовки к текущей и промежуточной аттестации.

Решение задач в разрезе разделов дисциплины «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» является СРС в форме домашнего задания.

Текущий контроль успеваемости осуществляется в рамках проведения практических занятий, оценки качества и активности работы на практических занятиях при решении задач и в ходе контрольных опросов. Примерные задания для практических занятий приведены в Приложении 1 настоящей рабочей программы без указания правильных вариантов ответов или методики выполнения соответствующих заданий для стимулирования поисковой активности студента.

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда на государственной гражданской службе» в форме экзамена. Сдача экзамена по дисциплине производится по билетам, которые содержат по два вопроса теоретического характера. Примерный перечень вопросов к экзамену по дисциплине приведен в Приложении 1 настоящей рабочей программы.

Приложение 1

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ»

1. **Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения дисциплины. Формы контроля формирования компетенций**
2.

Компетенция	Код по ФГОС	Форма контроля	Этапы формирования (разделы дисциплины)
владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	ПК-2	**Промежуточный контроль:** экзамен **Текущий контроль**: опрос на практических занятиях, реферат	Темы 1-11

2. Показатели и критерии оценивания компетенций при изучении дисциплины, описание шкал оценивания

2.1 Критерии оценки ответа на экзамене
(формирование компетенции ПК-2)

«5» (отлично): обучающийся демонстрирует системные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью и способность быстро реагировать на уточняющие вопросы.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«4» (хорошо): обучающийся демонстрирует прочные теоретические знания, владеет терминами, делает аргументированные выводы и обобщения, приводит примеры, показывает свободное владение монологической речью, но при этом делает несущественные ошибки, которые быстро исправляет самостоятельно или при незначительной коррекции преподавателем.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов

формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«3» (удовлетворительно): обучающийся демонстрирует неглубокие теоретические знания, проявляет слабо сформированные навыки анализа явлений и процессов, недостаточное умение делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает не достаточно свободное владение монологической речью, терминами, логичностью и последовательностью изложения, делает ошибки, которые может исправить только при коррекции преподавателем.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«2» (неудовлетворительно): обучающийся демонстрирует незнание теоретических основ предмета, не умеет делать аргументированные выводы и приводить примеры, показывает слабое владение монологической речью, не владеет терминами, проявляет отсутствие логичности и последовательности изложения, делает ошибки, которые не может исправить даже при коррекции преподавателем, отказывается отвечать на дополнительные вопросы.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

2.2 Критерии оценки работы обучающегося на практических занятиях, решение задач (формирование компетенции ПК-2)

«5» (отлично): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся четко и без ошибок ответил на все контрольные вопросы, активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«4» (хорошо): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями, обучающийся с корректирующими замечаниями преподавателя ответил на все контрольные вопросы, достаточно активно работал на практических занятиях.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«3» (удовлетворительно): выполнены все практические задания, предусмотренные практическими занятиями с замечаниями преподавателя; обучающийся ответил на все контрольные вопросы с замечаниями.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих

задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«2» (неудовлетворительно): обучающийся не выполнил или выполнил неправильно практические задания, предусмотренные практическими занятиями; студент ответил на контрольные вопросы с ошибками или не ответил на контрольные вопросы.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2).

2.3. Критерии оценки реферата
(формирование компетенции ПК-2)

«5» (отлично): тема реферата актуальна и раскрыта полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый без использования опорного конспекта.

Обучающийся:

на высоком уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«4» (хорошо): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен в установленный срок; оформление, структура и стиль изложения реферата соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; реферат выполнен самостоятельно, присутствуют собственные обобщения, заключения и выводы; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

Обучающийся:

хорошо владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«3» (удовлетворительно): тема реферата актуальна, но раскрыта не полностью; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не в полной мере соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в целом реферат выполнен самостоятельно, однако очевидно наличие заимствований без ссылок на источники; подготовлен доклад, излагаемый с использованием опорного конспекта.

Обучающийся:

на удовлетворительном уровне владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

«2» (неудовлетворительно): тема реферата актуальна, но не раскрыта; реферат подготовлен с нарушением установленного срока представления; оформление, структура и стиль изложения реферата не соответствуют предъявляемым требованиям к оформлению документа; в реферате очевидно наличие значительных объемов заимствований без ссылок на источ-

ники; доклад не подготовлен.

Обучающийся:

не владеет навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-2);

2.4. Итоговые показатели балльной оценки сформированности компетенций по дисциплине в разрезе дескрипторов «знать/ уметь/ владеть»:

ПК-2 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры				
Показатель	**Критерии оценивания**			
	2	**3**	**4**	**5**
Знать: основные современные теории мотивации, лидерства и власти, необходимые для решения стратегических и оперативных управленческих задач; современные подходы и технологии мотивации и стимулирования.	Обучающийся демонстрирует полное отсутствие или недостаточное соответствие знаний основных современных теорий мотивации, лидерства и власти, необходимых для решения стратегических и оперативных управленческих задач, современных подходов и технологий мотивации и стимулирования	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие знаний основных современных теорий мотивации, лидерства и власти, необходимых для решения стратегических и оперативных управленческих задач, современных подходов и технологий мотивации и стимулирования. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность знаний по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании знаниями и их переносе на новые ситуации.	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие знаний основных современных теорий мотивации, лидерства и власти, необходимых для решения стратегических и оперативных управленческих задач, современных подходов и технологий мотивации и стимулирования, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях.	Обучающийся демонстрирует полное соответствие знаний основных современных теорий мотивации, лидерства и власти, необходимых для решения стратегических и оперативных управленческих задач, современных подходов и технологий мотивации и стимулирования.
Уметь: применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие	Обучающийся не умеет или в недостаточной степени умеет применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие сред-	Обучающийся демонстрирует неполное соответствие умений применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие средствами мотива-	Обучающийся демонстрирует частичное соответствие умений применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие средствами мотива-	Обучающийся демонстрирует полное соответствие умений применять методы мотивации, лидерства и власти на основе обработанных данных; проводить анализ факторов, влияющих на систему стимулирования труда; организовывать групповое взаимодействие сред-

средствами мотивации и стимулирования.	ствами мотивации и стимулирования.	ции и стимулирования. Допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность умений по ряду показателей, обучающийся испытывает значительные затруднения при оперировании умениями при их переносе на новые ситуации.	ции и стимулирования. Умения освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	ствами мотивации и стимулирования. Свободно оперирует приобретенными умениями, применяет их в ситуациях повышенной сложности.
Владеть: навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации; навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия.	Обучающийся не владеет или в недостаточной степени владеет навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации, навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия.	Обучающийся владеет навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации, навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия в неполном объеме, допускаются значительные ошибки, проявляется недостаточность владения навыками по ряду показателей. Обучающийся испытывает значительные затруднения при применении навыков в новых ситуациях.	Обучающийся частично владеет навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации, навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия. Навыки освоены, но допускаются незначительные ошибки, неточности, затруднения при аналитических операциях, переносе умений на новые, нестандартные ситуации.	Обучающийся в полном объеме владеет навыками разработки системы мотивации и стимулирования персонала организации, навыками мотивации и стимулирования группового взаимодействия, свободно применяет полученные навыки в ситуациях повышенной сложности.

2.5. Итоговое соответствие балльной шкалы оценок и уровней сформированности компетенций по дисциплине:

Уровень сформированности компетенции	Оценка	Пояснение
Высокий	«5» (отлично)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены на высоком уровне; компетенции сформированы
Средний	«4» (хорошо)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены полностью; все предусмотренные программой обучения учебные задания выполнены с незначительными замечаниями; компетенции в целом сформированы
Удовлетвори-тельный	«3» (удовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине освоены частично, но пробелы не носят существенного характера; большинство предусмотренных программой обучения учебных задач выполнено, но в них имеются ошибки;

		компетенции сформированы частично
Неудовлетворительный	«2» (неудовлетворительно)	теоретическое содержание и практические навыки по дисциплине не освоены; большинство предусмотренных программой обучения учебных заданий либо не выполнено, либо содержит грубые ошибки; дополнительная самостоятельная работа над материалом не приводит к какому-либо значимому повышению качества выполнения учебных заданий; компетенции не сформированы

3. Методические материалы (типовые контрольные задания), определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Контрольные задания, применяемые в рамках текущего и промежуточного контроля по дисциплине, носят универсальный характер и предусматривают возможность комплексной оценки всего набора компетенций, предусмотренных ОПОП по данной дисциплине.

3.1. Текущий контроль (работа на практических занятиях)
(формирование компетенции ПК-2)

№ п/п	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудоемкость, (час.)
1.	Тема 3 Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	1
2.	Тема 5 Мотивационное значение развития персонала	1
3.	Тема 7 Мотивационное значение системы вознаграждений	1
4.	Тема 9 Организация оплаты труда в системе государственного и муниципального управления	1
5.	Тема 10 Нематериальное стимулирование труда в системе государственного и муниципального управления	1
6.	Тема 11 Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в системе государственного и муниципального управления	1
Итого:		6

Примеры заданий для практических занятий

Тестовые задания:

1. Кто разработал пятиуровневую иерархию потребностей?
А. Маслоу
Б. МакКлелланд
В. Мэйо
Г. МакГрегор
2. Дифференциаторами индивидов являются:
А. витальные и экзистенциальные потребности
Б. экзистенциальные и социальные потребности
В. экзистенциальные и престижные потребности
Г. престижные и духовные потребности
3. Оплата труда относится к:
А. гигиеническим факторам
Б. мотиваторам
4. С помощью какой теории удалось разрешить «парадокс голодного художника» в теории Маслоу?
А. с помощью теории В.Врума

Б. с помощью двухфакторной теории Ф.Герцберга
В. с помощью теории справедливости С.Адамса
Г. с помощью теории ERG К.Альдерфера
Д. с помощью теории Х и У Д.МакГрегора

Практическое задание

Предложите возможные подходы к оценке результативности труда и возможные подходы к стимулированию служащих департамента образования региона, учитывая действующие нормативные документы.

3.2. Текущий контроль (подготовка реферата)
(формирование компетенции ПК-2)

1. Значение и роль функции блока «мотивация, стимулирование и оплата труда» в системе других блоков управления.
2. Классическая теория Ф. Тейлора и ее значение для повышения производительности труда. Содержание системы «достигающий рабочий». Открытие Тейлором феномена «работы с прохладцей» (рестрикционизм).
3. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее применение в практике управления мотивацией персонала.
4. Трехфакторная модель К. Альдерфера и ее практическое применение.
5. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
6. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда и ее применение в практике мотивации персонала.
7. Значение двухфакторной модели Ф. Герцберга для развития теории организации труда и ее применение в практике управления мотивацией персонала.
8. Теория ожидания В. Врума и ее использование в практике управления персоналом.
9. Сущность теории справедливости Дж.С. Адамса.
10. Модель Л. Портера – Э. Лоулера и ее практическое использование.
11. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоулера.
12. Характеристика типов трудовой мотивации «достижения».
13. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.
14. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста «Motype».
15. Мотивация и стимулирование трудового поведения.
16. Классификация стимулов.
17. Нематериальное стимулирование персонала – организационные стимулы и их использование.
18. Нематериальное стимулирование персонала – действия, направленные на развитие персонала
19. Нематериальное стимулирование персонала – стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении.
20. Нематериальное стимулирование персонала – патернализм.
21. Нематериальное стимулирование персонала – прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)
22. Эволюция теорий мотивации и тенденции их развития в будущем.
23. Анализ нормативно-правовой базы, регулирующей систему стимулирования труда на государственной гражданской службе.
24. Современные подходы к построению системы стимулирования труда в государственном и муниципальном управлении.
25. Нематериальное стимулирование государственных гражданских служащих.

3.3. Промежуточный контроль (вопросы к экзамену)
(формирование компетенции ПК-2)

1. Необходимость процесса мотивации в системе государственной гражданской службы.

2. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
3. Структура, функции, механизм мотивации труда.
4. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
5. Иерархия потребностей А.Маслоу.
6. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
7. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлелланда.
8. Теория "Х" и "У" Д.МакГрегора.
9. Теория СВР К.Алдерфера.
10. Мотивация поведения личности (сущность и основные понятия).
11. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности.
12. Теория ожиданий В.Врума.
13. Влияние типа темперамента на эффективность трудовой деятельности.
14. Теория справедливости С.Адамса.
15. Модель мотивации Портера-Лоулера.
16. Сущность и виды стимулирования.
17. Формы и методы стимулирования.
18. Анализ компонентов материального вознаграждения.
19. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
20. Оплата труда, сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
21. Формы и методы оплаты труда.
22. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
23. Основы регулирования оплаты труда в системе государственной гражданской службы.
24. Оплата труда в России и за рубежом (сравнительный анализ).
25. Партисипативное управление: сущность и основные формы.
26. Технология формирования мотивационного механизма в системе государственной гражданской службы.
27. Мотивационное воздействие факторов внутренней среды организации.
28. Внешняя среда и ее мотивационное воздействие.
29. Субъекты управления мотивацией труда системе государственной гражданской службы.
30. Мотивационные ресурсы в управлении.
31. Оценка эффективности мотивационного управления в организации.
32. Методы материального стимулирования на государственной гражданской службе.
33. Методы нематериального стимулирования на государственной гражданской службе.
34. Правила повышения эффективности мотивационных мероприятий.
35. Мотивационные типы работников.