

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Наумова Наталия Александровна

Должность: Ректор

Дата подписания: 29.10.2024 17:18:55

Уникальный идентификатор документа: 6b5279da4e034bffa79172803da5b7150ca9d

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования

«ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ»

(ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРОСВЕЩЕНИЯ)

Экономический факультет

Кафедра государственных закупок, менеджмента и государственного управления

Согласовано

деканом экономического факультета

«25» марта 2024 г.

/Фонина Т.Б./

### Рабочая программа дисциплины

Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала

**Направление подготовки**

38.04.02 Менеджмент

**Программа подготовки:**

Кадровый менеджмент и консалтинг

**Квалификация**

Магистр

**Форма обучения**

Очная

Согласовано учебно-методической комиссией  
экономического факультета

Протокол «25» марта 2024 г. № 7

Председатель УМКом

/Сюзева О.В./

Рекомендовано кафедрой

государственных закупок, менеджмента  
и государственного управления

Протокол от «04» марта 2024 г. № 8

Зав. кафедрой

/Трофимовская А.В./

Мытищи

2024

Автор-составитель:  
Истратий А.Ю., кандидат экономических наук, доцент

Рабочая программа дисциплины «Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, утвержденного приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 12.08.2020 г. № 952.

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Год начала подготовки (по учебному плану) 2024

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                |    |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. Планируемые результаты обучения.....                                                        | 4  |
| 2. Место дисциплины в структуре образовательной программы.....                                 | 4  |
| 3. Объем и содержание дисциплины.....                                                          | 5  |
| 4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся.....                     | 6  |
| 5. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине..... | 7  |
| 6. Учебно-методическое и ресурсное обеспечение дисциплины.....                                 | 16 |
| 7. Методические указания по освоению дисциплины.....                                           | 16 |
| 8. Информационные технологии для осуществления образовательного процесса по дисциплине.....    | 17 |
| 9. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....                                        | 17 |

## **1. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ**

### **1.1. Цели и задачи дисциплины**

**Цели** освоения дисциплины «Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала» - формирование у обучающихся комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала в организации, а также интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

**Основные задачи** дисциплины:

- исследование современных представлений о системах вознаграждения персонала;
- приобретение практических навыков сбора, обработки и оценки информации для подготовки и принятия управленческих решений, анализ существующей системы мотивации и стимулирования, обоснование предложений по ее совершенствованию;
- моделирование основных типов экономических и управленческих решений, которые должны принимать менеджеры применительно к распределению ограниченных ресурсов, необходимых для мотивации и стимулирования персонала;
- приобретение систематических знаний о закономерностях, правилах и процедурах формирования систем мотивации и стимулирования персонала и экономического механизма функционирования организаций, варианты их построения, достоинства и недостатки.

### **1.2 Планируемые результаты обучения**

В результате освоения данной дисциплины у обучающихся формируются следующие компетенции:

ДПК-2. Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета;

ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений

ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.

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

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» и является элективной дисциплиной.

Дисциплина «Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала» представляет собой комплексное обобщение знаний, полученных в ходе изучения теоретических и практических дисциплин: «Управление изменениями в кадровых процессах», «Стратегическое управление в кадровом менеджменте», которые являются базовыми и закладывают фундамент для изучения механизма управления на всех уровнях.

Основные положения дисциплины должны быть использованы в дальнейшей образовательной деятельности магистранта при изучении следующих дисциплин: «Технологии формирования HR-бюджетов», «Кадровое администрирование в организации».

Знания, полученные при изучении дисциплины «Внутрифирменные системы мотивации и стимулирования персонала» закладывают фундамент по оптимизации принятия управленческих решений в системе управления персоналом, в организациях бизнеса в целях максимизации результативности деятельности организации.

### 3. ОБЪЕМ И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

#### 3.1. Объем дисциплины

| Показатель объема дисциплины                 | Форма обучения |
|----------------------------------------------|----------------|
|                                              | очная          |
| Объем дисциплины в зачетных единицах         | 3              |
| Объем дисциплины в часах                     | 108            |
| <b>Контактная работа:</b>                    | <b>26,3</b>    |
| Лекции                                       | 8              |
| Практические занятия                         | 16             |
| Контактные часы на промежуточную аттестацию: | 2,3            |
| Экзамен                                      | 0,3            |
| Предэкзаменационная консультация             | 2              |
| Самостоятельная работа                       | 72             |
| Контроль                                     | 9,7            |

Форма промежуточной аттестации экзамен в 4 семестре.

#### 3.2. Содержание дисциплины

| Наименование разделов (тем) дисциплины с кратким содержанием                                                                                                                                                                                                                                                                                              | Кол-во часов |                      |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|----------------------|
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Лекции       | Практические занятия |
| Тема 1. Теоретико-методологические основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.<br>Понятие мотивации и стимулирования труда. Основные теории мотивации персонала. Элементы системы вознаграждения персонала.                                                                                                                         | 2            | 4                    |
| Тема 2. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала.<br>Подходы и методы к формированию системы мотивации и стимулирования персонала. Этапы разработки системы мотивации и стимулирования персонала                                                                                                                                           | 2            | 4                    |
| Тема 3. Определение уровня и структуры вознаграждения.<br>Категоризация персонала организации. Оценка и классификация рабочих мест. Грейдирование должностей. Установление постоянной, переменной частей вознаграждения. Разработка материальной неденежной части вознаграждения. Разработка нематериальной части вознаграждения.                         | 2            | 4                    |
| Тема 4. Политика мотивации и стимулирования особых категорий сотрудников.<br>Политика вознаграждения работников в возрасте до 18 лет. Политика вознаграждения работников различных отраслей. Политика вознаграждения лиц с ограниченными возможностями.                                                                                                   | 1            | 2                    |
| Тема 5. Управление системой мотивации и стимулирования персонала<br>Субъект и объект управления системой мотивации и стимулирования персонала. Ресурсы организации в области управления мотивацией и стимулированием персонала. Функции управления мотивацией и стимулированием персонала. Организация управления мотивацией и стимулированием персонала. | 1            | 2                    |
| Итого                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 8            | 16                   |

### 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ

| Темы для самостоятельного изучения                     | Изучаемые вопросы                                                                               | Количество часов | Формы самостоятельной работы                   | Методическое обеспечение        | Формы отчетности       |
|--------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------|---------------------------------|------------------------|
| Тема 1. Теоретико-методологические основы формирования | Понятие мотивации и стимулирования труда. Основные теории мотивации персонала. Элементы системы | 13               | Подготовка к практическим занятиям, подготовка | Учебно-методическое обеспечение | Доклад, тест, рецензия |

|                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |                                                                 |                                            |                        |
|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------|
| системы мотивации и стимулирования персонала.                             | вознаграждения персонала.                                                                                                                                                                                                                                                             |    | докладов, изучение литературы                                   | дисциплины                                 |                        |
| Тема 2. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала.          | Подходы и методы к формированию системы мотивации и стимулирования персонала. Этапы разработки системы мотивации и стимулирования персонала                                                                                                                                           | 13 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, тест, рецензия |
| Тема 3. Определение уровня и структуры вознаграждения                     | Категоризация персонала организации. Оценка и классификация рабочих мест. Грейдирование должностей. Установление постоянной, переменной частей вознаграждения. Разработка материальной и нематериальной части вознаграждения. Разработка нематериальной части вознаграждения.         | 14 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, тест, рецензия |
| Тема 4. Политика мотивации и стимулирования особых категорий сотрудников. | Политика вознаграждения работников в возрасте до 18 лет. Политика вознаграждения работников различных отраслей. Политика вознаграждения лиц с ограниченными возможностями.                                                                                                            | 20 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, тест, рецензия |
| Тема 5. Управление системой мотивации и стимулирования персонала          | Субъект и объект управления системой мотивации и стимулирования персонала. Ресурсы организации в области управления мотивацией и стимулированием персонала. Функции управления мотивацией и стимулированием персонала. Организация управления мотивацией и стимулированием персонала. | 12 | Подготовка к занятиям, подготовка докладов, изучение литературы | Учебно-методическое обеспечение дисциплины | Доклад, тест, рецензия |
| Итого                                                                     |                                                                                                                                                                                                                                                                                       | 72 |                                                                 |                                            |                        |

## 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

### 5.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы

| Код и наименование компетенции                                                                                                                                                             | Этапы формирования                                           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| ДПК-2. Способен осуществлять анализ и контроль в области управления персоналом; оценивать результаты управленческих мероприятий, вести расчет затрат на персонал для формирования бюджета; | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |

| Код и наименование компетенции                                                                                                                                                                                                                                                          | Этапы формирования                                           |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| ДПК-4. Способен разрабатывать предложения по обеспечению организации персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике организации, осуществлять документационное оформление результатов управленческих решений | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |
| ДПК-5. Способен консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке структуры и функций системы управления персоналом; разрабатывать предложения по развитию процессов управления персоналом для достижения целей организации.                     | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. |

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

| Оцениваемые компетенции | Уровень сформированности | Этап формирования                                            | Описание показателей                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Критерии оценивания         | Шкала оценивания                                                                |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
| ДПК-2                   | Пороговый                | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать:</b> закономерности, основные события и процессы управления затратами на персонал.<br><b>Уметь:</b> ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией функций управления затратами на персонал                                                                                                                                                                                 | Доклад<br>тест,<br>рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |
|                         | Продвинутый              | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать:</b> основные теории и подходы к управлению затратами на персонал для решения стратегических задач.<br><b>Уметь:</b> эффективно исполнять функциональные обязанности и программы по управлению затратами на персонал для решения стратегических задач.<br><b>Владеть:</b> экономическими методами анализа эффективности управления затратами на персонал для решения стратегических задач | Доклад<br>тест,<br>рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |
| ДПК-4                   | Пороговый                | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать:</b> основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом.<br><b>Уметь:</b> эффективно исполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность.                                                                                          | Доклад<br>тест,<br>рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |
|                         | Продвинутый              | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать:</b> основные теории и подходы к использованию количественных и качественных методов для проведения прикладных исследований в управлении персоналом.<br><b>Уметь:</b> эффективно исполнять функциональные обязанности и программы осуществления кадровых изменений и оценивать их эффективность<br><b>Владеть:</b> экономическими методами                                                | Доклад<br>тест,<br>рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |

|       |             |                                                              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                       |                                                                                 |
|-------|-------------|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|---------------------------------------------------------------------------------|
|       |             |                                                              | анализа эффективности функционирования системы управления персоналом                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                       |                                                                                 |
| ДПК-5 | Пороговый   | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать</b><br>- основные подходы к мотивации персонала;<br>- основные модели стимулирования персонала организации<br><b>Уметь</b><br>- анализировать внутрифирменную систему мотивации и стимулирования персонала<br>- применять на практике основные показатели оценки внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала                                                                                                                                 | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |
|       | Продвинутый | 1. Работа на учебных занятиях.<br>2. Самостоятельная работа. | <b>Знать</b><br>- современные подходы к построению и развитию внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала<br><b>Уметь</b><br>- консультировать и оказывать помощь должностным лицам организации по диагностике и оценке внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала<br><b>Владеть</b><br>- навыками разработки предложений по развитию внутрифирменной системы мотивации и стимулирования персонала для достижения целей организации | Доклад тест, рецензия | Шкала оценивания доклада<br>Шкала оценивания рецензии<br>Шкала оценивания теста |

### Шкала оценивания доклада

| Критерии оценивания                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | Интервал оценивания |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал. | <b>4</b>            |
| Доклад написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована, в работе присутствуют ссылки на нормативно-правовые акты, примеры из судебной практики, мнения известных учёных в данной области.                                                                                                    | <b>3</b>            |
| Доклад написан грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, не отражена точка зрения студента, допущены ошибки                                                                                                                                                                                                 | <b>2</b>            |
| Доклад выполнен формально, отсутствует анализ, цель реферата не достигнута                                                                                                                                                                                                                                                                                 | <b>0-1</b>          |

Максимальное количество баллов –20. (всего 5 докладов)

### Шкала оценивания теста

| Критерии оценивания           | Интервал оценивания |
|-------------------------------|---------------------|
| 80-100% правильных ответов    | <b>4-5</b>          |
| 70-75 % правильных ответов    | <b>3</b>            |
| 50-65 % правильных ответов    | <b>2</b>            |
| менее 50 % правильных ответов | <b>0-1</b>          |

Максимальное количество баллов –30. (всего 6 тестов)

### Шкала оценивания рецензии

| Критерии оценивания                                                                                                                                                                       | Интервал оценивания |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения. Студент работе выдвигает новые идеи и трактовки, демонстрирует способность анализировать материал. | 5                   |
| Рецензия написана грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения студента обоснована.                                                                  | 3-4                 |
| Рецензия написана грамотным научным языком, в работе не продемонстрирована способность к научному анализу, допущены ошибки.                                                               | 2                   |
| Рецензия выполнена формально, отсутствует анализ.                                                                                                                                         | 0-1                 |

Максимальное количество баллов –10. (всего 2 рецензии)

**5.3. 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**

#### Примерный перечень статей для рецензии

1. Акимов А.А., Тихонов А.И. ПРИМЕНЕНИЕ СИСТЕМЫ ГРЕЙДИРОВАНИЯ КАК СОВРЕМЕННОГО ИНСТРУМЕНТА УПРАВЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АВИАЦИОННОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ // Московский экономический журнал – 2020  
<https://cyberleninka.ru/article/n/primeneniye-sistemy-greydirovaniya-kak-sovremennogo-instrumenta-upravleniya-zarabotnoy-platoy-na-predpriyatiyah-aviatsionnoy>
2. Воронцовская Л.Г. Теоретические основы и практические рекомендации вознаграждения членов советов директоров на предприятиях с государственным участием // Вестник Прикамского социального института. 2020. № 1 (85). С. 77-85.  
<https://cyberleninka.ru/article/n/teoreticheskie-osnovy-i-prakticheskie-rekomendatsii-voznagrazhdeniya-chlenov-sovetov-direktorov-na-predpriyatiyah-s-gosudarstvennym>
3. Масюкова М.Н., Андрюшина И.С. ПОЛИТИКА ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ, ОРИЕНТИРОВАННАЯ НА РОСТ СТОИМОСТИ КОМПАНИИ // StudNet - 2020  
<https://cyberleninka.ru/article/n/politika-voznagrazhdeniya-orientirovannaya-na-rost-stoimosti-kompanii>

#### Примерный перечень тестовых заданий

1. Согласно теории потребностей А. Маслоу все потребности человека можно разделить:
  - а) на 4 категории;
  - б) на 5 категорий;
  - в) на 6 категорий;
  - г) на 7 категорий.
2. Какие потребности относятся к группе гигиенических факторов, по мнению Ф. Герцберга:
  - а) стабильность рабочего места;
  - б) отношения с начальством;
  - в) возможность карьерного роста;
  - г) признание.
3. Блага, способные удовлетворить потребность при осуществлении определенных действий, являются:
  - а) мотивом;

- б) стимулом;
  - в) установкой.
4. Теория двух факторов Ф. Герцберга относится к
- а) процессуальным теориям мотивации;
  - б) внутриличностным теориям мотивации
  - в) теории, в основе которых лежит специфическая картина работника-человека.
5. Верно ли следующее утверждение? «Потребность во власти, по теории Д. МакКлелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям».
- а) неверно;
  - б) верно.
6. К уровням потребностей А. Маслоу не относится:
- а) потребность в соучастии;
  - б) потребность в признании;
  - в) потребность в безопасности;
  - г) потребность в самовыражении.
7. К основным видам стимулов относятся:
- а) материальные денежные;
  - б) нематериальные;
  - в) материальные неденежные;
  - г) нет верного ответа.
8. Модель мотивации Лоулера-Портера относится:
- а) к внутриличностным теориям мотивации;
  - б) к процессуальным теориям мотивации.
9. К моральным стимулам можно отнести:
- а) медицинское страхование работника и членов его семьи;
  - б) присуждение почетного звания;
  - в) вручение грамоты;
  - г) выделение средств на образование в вузе.
10. Элементы заработной платы, выплачиваемые за счет себестоимости – это:
- а) премия за основные результаты;
  - б) вознаграждение за конечный результат;
  - в) основная зарплата;
  - г) материальная помощь.
11. Оптимальной формой оплаты труда управленческого персонала является:
- а) окладно-премиальная;
  - б) аккордно-премиальная;
  - в) повременно-премиальная;
  - г) сдельно-премиальная.
12. Оплата труда на основе квалификационных категорий, разрядов, должностных окладов характерно для:
- а) тарифной системы оплаты труда;
  - б) бестарифной системы оплаты труда.
13. Коэффициент, отражающий квалификацию работника, профессиональное мастерство, универсальность, называется:
- а) КТУ (коэффициент трудового участия);
  - б) КТВ (коэффициент трудового вклада);
  - в) ККУ (коэффициент квалификационного уровня).
14. Базовый заработок рабочего-сдельщика рассчитывается как:
- а) тарифная ставка  $\times$  количество отработанного времени;
  - б) фактический объем работ в натуральных единицах  $\times$  расценка за единицу объема в руб.

1. Факторы внешней и внутренней среды, влияющие на формирование системы мотивации и стимулирования персонала.
2. Внутренняя гармонизация вознаграждения как фактор построения эффективной системы мотивации и стимулирования.
3. Анализ содержания работ: теория, методология, практика.
4. Внешняя конкурентоспособность вознаграждения как фактор обеспечения эффективности системы мотивации и стимулирования персонала.
5. Подходы к исследованию рынка заработных плат: мировой и российский опыт.
6. Оплата по эффективности: теория и практика.
7. Особенности построения компенсационного пакета для высших руководителей организации.
8. Основные участники процесса внедрения системы мотивации и стимулирования персонала и сферы их ответственности.
9. Мониторинг и аудит действующей системы мотивации и стимулирования персонала как фактор ее поступательного развития.
10. Определение политики и стратегии вознаграждения в соответствии с бизнес-стратегией компании.
11. Поддержка конкурентного преимущества организации с помощью системы мотивации и стимулирования.
12. Основные подходы к оценке должностей: мировой и российский опыт.
13. Балльно-факторная методика оценки должностей: этапы и процедуры.
14. Определение политики конкурентоспособной оплаты.
15. Комбинированные схемы переменного вознаграждения как эволюционный вариант развития стимулирующих выплат.
16. Опционы как вариант долгосрочной программы вознаграждения: их преимущества/ограничения и условия применения.
17. Виды стратегий вознаграждения специалистов в области продаж и работы с клиентами.
18. Схемы оплаты по результатам для рабочих.
19. Этапы процесса мониторинга и аудита действующей системы мотивации и стимулирования персонала.
20. Управление развитием системы мотивации и стимулирования персонала как способ поддержания ее актуальности.

### **Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену**

1. Понятие мотивации труда.
2. Понятие стимулирования труда.
3. Содержательные теории мотивации персонала.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Цели и задачи системы вознаграждения персонала.
6. Принципы системы вознаграждения персонала.
7. Подходы к формированию компенсационной политики.
8. Методы формированию компенсационной политики.
9. Этапы разработки компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
10. Анализ существующей компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
11. Изучение особенностей существующей системы оплаты труда на предприятии и определение оптимального размера оплаты труда работников.
12. Регламентирование и закрепление во внутриорганизационных нормативных документах новых методов, форм, элементов компенсационной политики и стратегии вознаграждения.
13. Категоризация персонала организации.
14. Оценка и классификация рабочих мест.

15. Методы оценки рабочих мест.
16. Грейдирование должностей.
17. Установление постоянной части, надбавок и доплат.
18. Установление переменной части вознаграждения.
19. Сбалансированная система показателей.
20. Система ключевых показателей эффективности.
21. Разработка материальной неденежной части вознаграждения.
22. Общие требования к формированию социального пакета.
23. Разработка нематериальной части вознаграждения
24. Политика мотивации и стимулирования персонала в возрасте до 18 лет.
25. Политика мотивации и стимулирования персонала работников различных отраслей.
26. Политика мотивации и стимулирования персонала лиц с ограниченными возможностями
27. Субъект управления мотивацией и стимулированием персонала.
28. Объект управления мотивацией и стимулированием персонала.
29. Ресурсы организации в области управления мотивацией и стимулированием персонала.
30. Функции управления мотивацией и стимулированием персонала.
31. Организация управления мотивацией и стимулированием персонала.

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

Основными формами текущего контроля являются доклады, тесты, а также написание рецензий.

Одним из условий, обеспечивающих успех практических занятий, является совокупность определенных конкретных требований к докладам студентов. Эти требования должны быть достаточно четкими и в то же время не настолько регламентированными, чтобы сковывать творческую мысль, насаждать схематизм.

Перечень требований к выступлению студента:

- связь выступления с предшествующей темой или вопросом;
- раскрытие сущности проблемы;
- методологическое значение для научной, профессиональной и практической деятельности.

Важнейшие требования к выступлениям студентов – самостоятельность в подборе фактического материала и аналитическом отношении к нему, умение рассматривать примеры и факты во взаимосвязи и взаимообусловленности, отбирать наиболее существенные из них.

Приводимые студентом примеры и факты должны быть существенными, по возможности перекликаться с программой подготовки. Примеры из области наук, близких к программе подготовки студента, из сферы познания. Выступление студента должно соответствовать требованиям логики. Четкое вычленение излагаемой проблемы, ее точная формулировка, неукоснительная последовательность аргументации именно данной проблемы, без неоправданных отступлений от нее в процессе обоснования, безусловная доказательность, непротиворечивость и полнота аргументации, правильное и содержательное использование понятий и терминов.

Тестовая система предусматривает вопросы / задания, на которые магистрант должен дать один или несколько вариантов правильного ответа из предложенного списка ответов. При поиске ответа необходимо проявлять внимательность. Прежде всего, следует иметь в виду, что в предлагаемом задании всегда будет один правильный и один неправильный ответ. Всех правильных или всех неправильных ответов (если это специально не оговорено в формулировке вопроса) быть не может. Нередко в вопросе уже содержится смысловая подсказка, что правильным является только один ответ, поэтому

при его нахождении продолжать дальнейшие поиски уже не требуется.

Структура написания рецензии: цель публикации, по мнению студента, характер публикации (научная, прикладная и т.д.), последовательность и логика изложения, язык работы, доступность изложения, результаты, полученные автором публикации, их обоснованность, достоинство публикации, недостатки публикации, актуальность, степень новизны результатов, по мнению студента.

От магистрантов требуется посещение лекций и практических занятий, выполнение заданий, предусмотренных рабочей программой дисциплины. Максимальное количество баллов, которые магистрант может набрать за текущий контроль – 60 баллов. Минимальное количество баллов, которые должен набрать магистрант в течение текущего контроля – 40 баллов.

Промежуточная аттестация проводится в форме экзамена. Экзамен проводится по билетам, в каждый из которых включены 2 вопроса. На экзамене магистрант может набрать максимально – 40 баллов.

### **Требования к экзамену**

1. для подготовки к ответам на вопросы магистрант должен использовать не только курс лекций и основную литературу, но и дополнительную литературу, показать умение давать развернутые ответы на поставленные вопросы.

2. ответы на вопросы должны быть даны в соответствии с формулировкой вопроса и содержать не только изученный теоретический материал, но и собственное понимание проблемы.

3. в ответах желательно привести примеры из практики.

### **Рекомендации по подготовке к экзамену**

Подготовку к экзамену необходимо начать с проработки основных вопросов по дисциплине, изучаемых в процессе обучения. Для этого необходимо прочесть и уяснить содержание теоретического материала по учебникам и учебным пособиям по дисциплине.

Особое внимание при подготовке экзамену необходимо уделить терминологии, т.к. успешное овладение любой дисциплиной предполагает усвоение основных понятий, их признаков и особенности.

Таким образом, подготовка к экзамену по дисциплине включает в себя:

- подбор примеров из практики, иллюстрирующих теоретический материал курса;
- систематизацию и конкретизацию основных понятий дисциплины;
- составление примерного плана ответа на экзаменационные вопросы.

Форма проведения экзамена - выступление студента перед преподавателем с ответами на вопросы, сформулированными в экзаменационном билете. Результаты озвучиваются сразу после ответа на вопросы экзаменационного билета. Оценка знаний студента в процессе экзамена проводится по следующим критериям.

### **Шкала оценивания экзамена**

| <b>Критерии оценивания</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | <b>Интервал оценивания</b> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| студент быстро и самостоятельно готовится к ответу; при ответе полностью раскрывает сущность поставленного вопроса; способен проиллюстрировать свой ответ конкретными примерами; демонстрирует понимание проблемы и высокий уровень ориентировки в ней; формулирует свой ответ самостоятельно, используя лист с письменным вариантом ответа лишь как опору, структурирующую ход рассуждения | 24-30                      |
| студент самостоятельно готовится к ответу; при ответе раскрывает основную сущность поставленного вопроса; демонстрирует понимание проблемы и достаточный уровень ориентировки в ней, при этом затрудняется в приведении конкретных примеров.                                                                                                                                                | 16-23                      |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| студент готовится к ответу, прибегая к некоторой помощи; при ответе не в полном объеме раскрывает сущность поставленного вопроса, однако, при этом, демонстрирует понимание проблемы.                                                                                                                                                                | 8-15 |
| студент испытывает выраженные затруднения при подготовке к ответу, пытается воспользоваться недопустимыми видами помощи; при ответе не раскрывает сущность поставленного вопроса; не ориентируется в рассматриваемой проблеме; оказываемая стимулирующая помощь и задаваемые уточняющие вопросы не способствуют более продуктивному ответу студента. | 0-7  |

### Итоговая шкала по дисциплине

Итоговая оценка по дисциплине выставляется по приведенной ниже шкале. При выставлении итоговой оценки преподавателем учитывается работа магистранта в течение всего срока освоения дисциплины, активность участия на практических занятиях, подготовка рецензии, написание тестов и докладов.

| Баллы, полученные магистрантом по текущему контролю и промежуточной аттестации | Оценка в традиционной системе |                     |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------|
| 81 - 100                                                                       | «5»                           | отлично             |
| 61 - 80                                                                        | «4»                           | хорошо              |
| 41 - 60                                                                        | «3»                           | удовлетворительно   |
| 0 - 40                                                                         | «2»                           | неудовлетворительно |

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1 Основная литература

1. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для вузов. — Москва : Юрайт, 2019. — 398 с. — Текст : электронный. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/425887>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]. — Москва : Юрайт, 2020. — 314 с. — Текст : электронный. — URL: <http://biblio-online.ru/bcode/451117>

### 6.2. Дополнительная литература:

1. Витевская, О.В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда: учеб. пособие. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — Текст : электронный. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>
2. Горелов, Н.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: современный подход : учебник и практикум для вузов /Н.А. Горелов, Д.В. Круглов, О.Н. Мельников. — М.: Юрайт, 2019. — 270 с. — Режим доступа: [www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8](http://www.biblio-online.ru/book/4C99E6D3-E4E8-45A8-A843-0E31B5339BA8).
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник /под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 524 с. — Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=337445>
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. О.К. Миневой. — 2-е изд. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 275 с.— Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=352590>
5. Пряжников, Н.С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебник и практикум для вузов. — М. : Юрайт, 2019. — 365 с. — Режим доступа : [www.biblio-online.ru/book/09034255-5340-4BA1-9B8D-3982F2AF2097](http://www.biblio-online.ru/book/09034255-5340-4BA1-9B8D-3982F2AF2097)

6. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие.— Москва : ИНФРА-М, 2020.— 346 с.— Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/read?id=351781>

### **6.3. Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»**

1. [www.kdelo.ru](http://www.kdelo.ru) - практический журнал «Кадровое дело» по работе с персоналом
2. [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru) - ведущий портал о кадровом менеджменте
3. [www.kadrovik.ru](http://www.kadrovik.ru) – сайт Национального союза кадровиков
4. [www.pro-personal.ru](http://www.pro-personal.ru) – электронная версия журнала «Справочник кадровика» - ведущего российского журнала руководителя кадровой службы
5. <http://rosmintrud.ru> - Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации
6. [www.consultant.ru](http://www.consultant.ru) - Правовая информационная система КонсультантПлюс
7. [www.gks.ru](http://www.gks.ru) - Федеральная служба государственной статистики

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

1. Методические рекомендации по подготовке и проведению практических занятий по дисциплинам
2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы по дисциплинам

## **8.ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **Лицензионное программное обеспечение:**

Microsoft Windows

Microsoft Office

Kaspersky Endpoint Security

### **Информационные справочные системы:**

Система ГАРАНТ

Система «КонсультантПлюс»

Профессиональные базы данных

[fgosvo.ru](http://fgosvo.ru) – Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования

[pravo.gov.ru](http://pravo.gov.ru) - Официальный интернет-портал правовой информации

[www.edu.ru](http://www.edu.ru) – Федеральный портал Российское образование

Свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

ОМС Плеер (для воспроизведения Электронных Учебных Модулей)

7-zip

Google Chrome

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения: учебной мебелью, доской, демонстрационным оборудованием, персональными компьютерами, проектором;
- помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа к электронной информационно-образовательной среде.