|  |  |
| --- | --- |
| Министерство науки и высшего образования Российской Федерации | |
| Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение | |
| высшего образования | |
| «Российский государственный университет им. А.Н. Косыгина | |
| (Технологии. Дизайн. Искусство)» | |
|  | |
| Институт | Институт экономики и менеджмента |
| Кафедра | Управления |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**  **УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ** | | |
| **Мотивация, стимулирование и оплата труда** | | |
| Уровень образования | бакалавриат | |
| Направление подготовки/Специальность | 38.03.03 | Управление персоналом |
| Направленность (профиль)/Специализация | Рекрутинг | |
| Срок освоения образовательной программы по очной форме обучения | 4 года | |
| Форма обучения | очная | |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда» основной профессиональной образовательной программы высшего образования*,* рассмотрена и одобрена на заседании кафедры, протокол № 13 от 27.08.2021. | | | |
| Разработчик рабочей программы учебной дисциплины: | | | |
|  | доцент | О.В. Одинцова | |
| Заведующий кафедрой: | | Н.Н. Губачев |

# 1.ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ

* + - 1. Учебная дисциплина *«*Мотивация, стимулирование и оплата труда*»* изучается в восьмом семестре.
      2. Курсовая работа– не предусмотрена

## Форма промежуточной аттестации

* + - 1. экзамен

## Место учебной дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда» в структуре ОПОП

* + - 1. Учебная дисциплина «Мотивация, стимулирование и оплата труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений
      2. Изучение дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда»опирается на результаты освоения образовательной программы предыдущего уровня.
      3. Основой для освоения дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда»являются результаты обучения по предшествующим дисциплинами практикам

- Основы управления персонала

- Основы теории управления

* + - 1. Результаты обучения по учебной дисциплине «Мотивация, стимулирование и оплата труда»используются при изучении следующих дисциплин и прохождения практик:
    - Инновационный менеджмент в управлении персоналом
    - Управление социальным развитием персоналом
      1. Результаты освоениядисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда» дальнейшем будут использованы при прохождении учебной/производственнойпрактики и выполнении выпускной квалификационной работы
      2. 2. ЦЕЛИ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
      3. Целью изучения дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда» является:
    - формирование представлений о сущности мотивации и стимулировании трудовой деятельности:
    - изучение теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования,
    - обучение анализу экономической и социальной эффективности системы мотивации и стимулирования труда,
    - формирование у обучающихся компетенции, установленной образовательной программой в соответствии с ФГОС ВО по данной дисциплине.
      1. Результатом обучения по дисциплине «Мотивация, стимулирование и оплата труда» является овладение обучающимися знаниями, умениями, навыками и опытом деятельности, характеризующими процесс формирования компетенции и обеспечивающими достижение планируемых результатов освоения учебной дисциплины.

## 2.1.Формируемые компетенции, индикаторы достижения компетенций, соотнесённые с планируемыми результатами обучения по дисциплине «Мотивация, стимулирование и оплата труда»

| **Код и наименование компетенции** | **Код и наименование индикатора**  **достижения компетенции** | **Планируемые результаты обучения**  **по *дисциплине*** |
| --- | --- | --- |
| ПК-2  Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплате труда персонала | ИД-ПК-2.2  Разработка систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала | Осуществляет учет и анализ показателей по труду и оплате труда.  Разрабатывает системы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.  Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.  Определяет круг задач в рамках поставленной цели и выбирает оптимальные способы организации труда.  Анализирует связи между поставленными целями по организации труда и ожидаемыми результатами их решения.  Определяет альтернативные варианты для достижения намеченных результатов, используя нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.  Оценивает деятельность персонала в соответствии с запланированными результатами контроля.  Осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач.  Определяет и оценивает корпоративные социальные программы по стимулированию персонала |
|  |
| ПК- 3 Способен участвовать в процессах формирования организационной культуры и реализации социальной политики организации | ИД-ПК-3.3  Оценивание корпоративных социальных программ |
|  |

# 3.СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

* + - 1. Общая трудоёмкость учебной дисциплины по учебному плану составляет:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| по очной форме обучения – | *5* | **з.е.** | *180* | **час.** |

## 3.1.Структура учебной дисциплины для обучающихся по видам занятий *(очная)*

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Структура и объем дисциплины** | | | | | | | | | |
| **Объем дисциплины по семестрам** | **форма промежуточной аттестации** | **всего, час** | **Контактная аудиторная работа, час** | | | | **Самостоятельная работа обучающегося, час** | | |
| **лекции, час** | **практические занятия, час** | **лабораторные занятия, час** | **практическая подготовка, час** | ***курсовая работа/курсовой проект*** | **самостоятельная работа обучающегося, час** | **промежуточная аттестация, час** |
| *8* семестр | экзамен | *180* | *28* | 28 |  |  |  | *97* | 27 |
| Всего: |  | 180 |  |  |  |  |  |  |  |

## Структура учебной дисциплины для обучающихся по разделам и темам дисциплины: (очная форма обучения)

| **Планируемые (контролируемые) результаты освоения:**  **код(ы) формируемой(ых) компетенции(й) и индикаторов достижения компетенций** | **Наименование разделов, тем;**  **форма(ы) промежуточной аттестации** | **Виды учебной работы** | | | | **Самостоятельная работа, час** | **Виды и формы контрольных мероприятий, обеспечивающие по совокупности текущий контроль успеваемости**  **формы промежуточного контроля успеваемости** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Контактная работа** | | | |
| **Лекции, час** | **Практическиезанятия, час** | ***Лабораторные работы/индивидуальные занятия[[1]](#footnote-1), час*** | **Практическая подготовка[[2]](#footnote-2), час** |
|  | ***Восьмой* семестр** | | | | | | |
| ИД-ПК-2.2  ИД-ПК-3.3  ИД-ПК-2.2  ИД-ПК-3.3 | **Раздел I. *Введение.*** | х | х | х | х | 30 | Форма текущего контроля по разделу  Проверка результатов самостоятельного изучения рекомендованной литературы.  Устный опрос |
| Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: сущность и основные понятия. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования. | *2* | *2* |  |  | х |
| Процесс мотивации трудовой деятельности.  Мотивация труда в рыночной экономике. | *4* | *4* |  |  | х |
| Процесс стимулирования трудовой деятельности. | *4* | *4* |  |  |  |
| **Раздел II.**  **Теоретические основы мотивации и стимулирования труда** | х | х | х | х | *30* | Форма текущего контроля по разделу II  Проверка результатов самостоятельного изучения рекомендованной литературы.  Реферат |
| Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом. Политика мотивации и стимулирования персонала. | 2 | *4* |  |  | х |
| Формирование системы материального стимулирования труда. | 4 | *4* |  |  |  |
| Формирование системы нематериального стимулирования труда. | 4 | *4* |  |  | х |
| **Раздел III.**  **Практическая реализация основ мотивации и стимулирования труда** | х | *х* | *х* | х | 37 | Форма текущего контроля по разделу III  Заслушивание, обсуждение и оценка докладов и сообщений  тестирование |
| Измерение и мониторинг мотивации и стимулирования труда. | 2 | *2* |  | 2 |  |
| Экономическая и социальная эффективность системы мотивации и стимулирования труда. | 4 | *4* |  |  |  |
| Зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда. | 2 | *2* |  |  |  |
|  | Экзамен | 28 | 28 | х | 2 | 97 | экзамен |

## 3.3.Краткое содержание учебной дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда»

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела и темы дисциплины** | **Содержание раздела (темы)** |
| **Раздел I** | **Раздел I. *Введение.*** | |
| Тема 1.1 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: сущность и основные понятия. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: сущность и основные понятия. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования.  Процесс мотивации трудовой деятельности.  Мотивация труда в рыночной экономике.  Процесс стимулирования трудовой деятельности. |
| Тема 1.2 | Процесс мотивации трудовой деятельности.  Мотивация труда в рыночной экономике. | Процесс мотивации трудовой деятельности.  Мотивация труда в рыночной экономике.  Процесс стимулирования трудовой деятельности. |
| **Раздел II** | **Раздел II.**  **Теоретические основы мотивации и стимулирования труда** | |
| Тема 2.1 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом. Политика мотивации и стимулирования персонала. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом. Политика мотивации и стимулирования персонала. |
| Тема 2.2 | Формирование системы материального стимулирования труда. | Формирование системы материального стимулирования труда. |

## 3.4.Организация самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа студента – обязательная часть образовательного процесса, направленная на развитие готовности к профессиональному и личностному самообразованию, на проектирование дальнейшего образовательного маршрута и профессиональной карьеры.

Самостоятельная работа обучающихся по дисциплине организована как совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ, обеспечивающих успешное освоение дисциплины.

Аудиторная самостоятельная работа обучающихся по дисциплине выполняется на учебных занятиях под руководством преподавателя и по его заданию*.* Аудиторная самостоятельная работа обучающихся входит в общий объем времени, отведенного учебным планом на аудиторную работу, и регламентируется расписанием учебных занятий.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся – планируемая учебная, научно-исследовательская, практическая работа обучающихся, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия, расписанием учебных занятий не регламентируется.

Внеаудиторная самостоятельная работа обучающихся включает в себя:

подготовку к лекциям, практическим и лабораторным занятиям, зачетам, экзаменам;

изучение учебных пособий;

изучение разделов/тем, не выносимых на лекции и практические занятия самостоятельно;

написание тематических докладов, рефератов на проблемные темы;

Самостоятельная работа обучающихся с участием преподавателя в форме иной контактной работы предусматривает групповую и (или) индивидуальную работу с обучающимися и включает в себя:

проведение индивидуальных и групповых консультаций по отдельным темам/разделам дисциплины;

проведение консультаций перед экзаменом по необходимости;

Перечень разделов, полностью или частично отнесенных на самостоятельное изучение с последующим контролем:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **Наименование раздела /темы *дисциплины* выносимые на самостоятельное изучение** | **Задания для самостоятельной работы** | **Виды и формы контрольных мероприятий**  **(учитываются при проведении текущего контроля)** | **Трудоемкость, час** |
| **Раздел I** | ***Введение*** | | | |
| Тема 1.1 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: сущность и основные понятия. Теории и концепции трудовой мотивации и стимулирования | Подготовить эссе, реферат, конспект первоисточника; подготовить информационное сообщение, | Эссе, /устное собеседование |  |
| **Раздел II** | **Теоретические основы мотивации и стимулирования труда** | | | |
| Тема 2.1 | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе управления персоналом. Политика мотивации и стимулирования персонала | составление и решение ситуационных задач  выполнение исследовательских или творческих заданий и др. | контроль  выполненных работ в текущей аттестации, |  |

## 3.5.Применение электронного обучения, дистанционных образовательных технологии

При реализации программы учебной дисциплины электронное обучение и дистанционные образовательные технологии не применяются.

Реализация программы учебной дисциплины применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий регламентируется действующими локальными актами университета.

В электронную образовательную среду перенесены отдельные виды учебной деятельности:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **использование**  **ЭО и ДОТ** | **использование ЭО и ДОТ** | **объем, час** | **включение в учебный процесс** |
| смешанное обучение | лекции |  | в соответствии с расписанием учебных занятий |
| практические занятия |  |

# 4.РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО*ДИСЦИПЛИНЕ* «Мотивация, стимулирование и оплата труда» КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ, СИСТЕМА И ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ

## 4.1.Соотнесение планируемых результатов обучения с уровнями сформированности компетенциий.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Уровни сформированности компетенции(-й)** | **Итоговое количество баллов**  **в 100-балльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Оценка в пятибалльной системе**  **по результатам текущей и промежуточной аттестации** | **Показатели уровня сформированности** | | |
| **универсальной(-ых)**  **компетенции(-й)** | **общепрофессиональной(-ых) компетенций** | **профессиональных**  **компетенций** |
|  |  | **ПК-2,ПК-3** |
| высокий |  | отлично |  | .  Разрабатывает системы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.  .  Анализирует связи между поставленными целями по организации труда и ожидаемыми результатами их решения.  Определяет альтернативные варианты для достижения намеченных результатов, используя нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.  Оценивает деятельность персонала в соответствии с запланированными результатами контроля.  Осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач. | Обучающийся:   * анализирует и систематизирует изученный материал с обоснованием актуальности его использования в своей предметной области; * Осуществляет учет и анализ показателей по труду и оплате труда * применяет методы анализа и синтеза практических проблем, способы прогнозирования и оценки событий и явлений, умеет решать практические задачи;   Разрабатывает системы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.  Составляет и контролирует статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.   * Определяет круг задач в рамках поставленной цели и выбирает оптимальные способы организации труда * демонстрирует системный подход при решении проблемных ситуаций в том числе, при социальном и профессиональном взаимодействии; * Определяет и оценивает корпоративные социальные программы по стимулированию персонала * показывает четкие системные знания и представления по дисциплине;   дает развернутые, полные и верные ответы на вопросы, в том числе, дополнительные |
| повышенный |  | хорошо/  зачтено (хорошо)/  зачтено |  | *.* | Обучающийся:   * обоснованно излагает, анализирует и систематизирует изученный материал, что предполагает комплексный характер анализа проблемы; * оценивает деятельность персонала в соответствии с запланированными результатами контроля. * осуществляет корректировку способов решения профессиональных задач * выделяет междисциплинарные связи, распознает и выделяет элементы в системе знаний, применяет их к анализу практики; * Определяет и оценивает корпоративные социальные программы по стимулированию персонала;   -ответ отражает полное знание материала, с незначительными пробелами, допускает единичные негрубые ошибки. |
| базовый |  | удовлетворительно/  зачтено (удовлетворительно)/  зачтено |  |  | Обучающийся:   * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * с трудом выстраивает социальное профессиональное и межкультурное взаимодействие;   -ответ отражает в целом сформированные, но содержащие незначительные пробелы знания, допускаются грубые ошибки. |
| низкий |  | неудовлетворительно | Обучающийся:   * демонстрирует фрагментарные знания теоретического и практического материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации; * испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами; * выполняет задания только по образцу и под руководством преподавателя;   -ответ отражает отсутствие знаний на базовом уровне теоретического и практического материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы. | | |

# 5.ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ, ВКЛЮЧАЯ САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

* + - 1. При проведении контроля самостоятельной работы обучающихся, текущего контроля и промежуточной аттестации по *учебной* дисциплине *«*Мотивация, стимулирование и оплата труда» проверяется уровень сформированности у обучающихся компетенций и запланированных результатов обучения по дисциплине*,* указанных в разделе 2 настоящей программы.

## 5.1.Формы текущего контроля успеваемости, примеры типовых заданий:

| **№ пп** | **Формы текущего контроля** | * + - 1. **Примеры типовых заданий** |
| --- | --- | --- |
| *1* | Темы докладов, рефератов | 1. В чем сущность системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности?  2. Какие направления стимулирования можно обозначить на основе теорий мотивации трудовой деятельности?  3. Как измерить эффективность стимулирования?  4. Как оценить мотивацию сотрудника? Мотивационное ядро персонала? |
| *2* | Практические задания  Контрольная работа (вопросы) | 1. Приведите примеры системы материального денежного стимулирования труда.  2. Приведите примеры системы материального неденежного стимулирования труда.  3. Дайте сравнительные определения таких категорий как мотивы и стимулы, мотивация и стимулирование.  4. Напишите план внедрения новой системы оплаты труда. |
| *3* | Перечень вопросов к экзамену | 1.Понятие мотивации. Содержание и особенности функционирования мотивации трудовой деятельности.  2. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности.  3. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности.  4. Место партисипативного управления в процессе мотивации трудовой деятельности. |

## 5.2.Критерии, шкалы оценивания текущего контроля успеваемости:

| **Наименование оценочного средства (контрольно-оценочного мероприятия)** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивани** | | |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **100-балльная система** | **Пятибалльная система** | |
| Практические задания | Обучающийся в процессе решения проблемной ситуации продемонстрировал глубокие знания дисциплины, сущности проблемы, были даны логически последовательные, содержательные, полные, правильные и конкретные ответы на все вопросы; даны рекомендации по использованию данных в будущем для аналогичных ситуаций. |  | *5* | |
| Обучающийся), правильно рассуждает и принимает обоснованные верные решения, однако, имеются незначительные неточности, представлен недостаточно полный выбор стратегий поведения/методов/инструментов (в части обоснования); |  | *4* | |
| Обучающийся слабо ориентируется в материале, в рассуждениях не демонстрирует логику ответа, плохо владеет профессиональной терминологией, не раскрывает суть проблемы и не предлагает конкретного ее решения.  Обучающийся не принимал активного участия, выполнившей задание на «хорошо» или «отлично». |  | *3* | |
| Обучающийся, не принимал участие в работе группы  Группа не справилась с заданием на уровне, достаточном для проставления положительной оценки. |  | *2* | |
| реферат | Работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющиеся следствием незнания или непонимания учебного материала. Обучающийся показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их напрактике. |  | *5* | |
| Работа выполнена полностью, но обоснований шагов решения недостаточно. Допущена одна ошибка или два-три недочета. |  | *4* | |
| Допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов. |  | *3* | |
| Работа выполнена неполностью. Допущены грубые ошибки. |  | *2* | |
| Работа не выполнена. |  |
| Не получены ответы по базовым вопросам дисциплины. |  |  | |
| Не принимал участия в конференции |  |  | |
| Тест | За выполнение каждого тестового задания испытуемому выставляются баллы.  Номинальная шкала предполагает, что за правильный ответ к каждому заданию выставляется один балл, за не правильный — ноль. В соответствии с номинальной шкалой, оценивается всё задание в целом, а не какая-либо из его частей.  В заданиях с выбором нескольких верных ответов, заданиях на установление правильной последовательности, заданиях на установление соответствия, заданиях открытой формы используют порядковую шкалу. В этом случае баллы выставляются не за всё задание, а за тот или иной выбор в каждом задании, например, выбор варианта, выбор соответствия, выбор ранга, выбор дополнения.  В соответствии с порядковой шкалой за каждое задание устанавливается максимальное количество баллов, например, три. Три балла выставляются за все верные выборы в одном задании, два балла - за одну ошибку, один - за две ошибки, ноль — за полностью неверный ответ.  Правила оценки всего теста:  общая сумма баллов за все правильные ответы составляет наивысший балл, например, 20 баллов. В спецификации указывается общий наивысший балл по тесту.  Также устанавливается диапазон баллов, которые необходимо набрать для того, чтобы получить отличную, хорошую, удовлетворительную или неудовлетворительную оценки.  Рекомендуемое процентное соотношение баллов и оценок по пятибалльной системе. Например:  «2» - равно или менее 40%  «3» - 41% - 64%  «4» - 65% - 84%  «5» - 85% - 100% |  | 5 | 85% - 100% |
|  | 4 | 65% - 84% |
|  | 3 | 41% - 64% |
|  | 2 | 40% и менее 40% |

## 5.3.Промежуточная аттестация:

|  |  |
| --- | --- |
| **Форма промежуточной аттестации** | **Типовые контрольные задания и иные материалы**  **для проведения промежуточной аттестации:** |
| Экзамен |  |

## 5.4.Критерии, шкалы оценивания промежуточной аттестации учебной дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда»

| **Форма промежуточной аттестации** | **Критерии оценивания** | **Шкалы оценивани** | |
| --- | --- | --- | --- |
| **Наименование оценочного средства** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| экзамен:  в устной форме по билетам | Обучающийся:   * демонстрирует знания отличающиеся глубиной и содержательностью, дает полный исчерпывающий ответ, как на основные вопросы билета, так и на дополнительные; * свободно владеет научными понятиями, ведет диалог и вступает в научную дискуссию; * способен к интеграции знаний по определенной теме, структурированию ответа, к анализу положений существующих теорий, научных школ, направлений по вопросу билета; * логично и доказательно раскрывает проблему, предложенную в билете; * свободно выполняет практические задания повышенной сложности, предусмотренные программой, демонстрирует системную работу с основной и дополнительной литературой.   Ответ не содержит фактических ошибок и характеризуется глубиной, полнотой, уверенностью суждений, иллюстрируется примерами, в том числе из собственной практики. |  | 5 |
| Обучающийся:   * показывает достаточное знание учебного материала, но допускает несущественные фактические ошибки, которые способен исправить самостоятельно, благодаря наводящему вопросу; * недостаточно раскрыта проблема по одному из вопросов билета; * недостаточно логично построено изложение вопроса; * успешно выполняет предусмотренные в программе практические задания средней сложности, активно работает с основной литературой, * демонстрирует, в целом, системный подход к решению практических задач, к самостоятельному пополнению и обновлению знаний в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.   В ответе раскрыто, в основном, содержание билета, имеются неточности при ответе на дополнительные вопросы. |  | 4 |
| Обучающийся:   * показывает знания фрагментарного характера, которые отличаются поверхностностью и малой содержательностью, допускает фактические грубые ошибки; * не может обосновать закономерности и принципы, объяснить факты, нарушена логика изложения, отсутствует осмысленность представляемого материала, представления о межпредметных связях слабые; * справляется с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знаком с основной литературой, рекомендованной программой, допускает погрешности и ошибки при теоретических ответах и в ходе практической работы.   Содержание билета раскрыто слабо, имеются неточности при ответе на основные и дополнительные вопросы билета, ответ носит репродуктивный характер. Неуверенно, с большими затруднениями решает практические задачи или не справляется с ними самостоятельно. |  | 3 |
| Обучающийся, обнаруживает существенные пробелы в знаниях основного учебного материала, допускает принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий.  На большую часть дополнительных вопросов по содержанию экзамена затрудняется дать ответ или не дает верных ответов. |  | 2 |

## 5.5.Система оценивания результатов текущего контроля и промежуточной аттестации.

Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Форма контроля** | **100-балльная система** | **Пятибалльная система** |
| Текущий контроль |  |  |
| - устный опрос |  | 2 – 5 |
| - реферат |  | 2 – 5 |
| - участие в дискуссии на семинаре |  | 2 – 5 |
| - контрольная работа |  | 2 – 5 |
| - тестирование |  | 2 – 5 |
| Промежуточная аттестация |  | отлично  хорошо  удовлетворительно  неудовлетворительно |
| **Итого за семестр** *(дисциплину)*  *экзамен* |  |

# 6.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

* + - 1. Реализация программы предусматривает использование в процессе обучения следующих образовательных технологий:
    - проблемная лекция;
    - проектная деятельность;
    - проведение интерактивных лекций;
    - групповых дискуссий;
    - ролевых игр;
    - тренингов;
    - дистанционные образовательные технологии;
    - применение электронного обучения;
    - просмотр учебных фильмов с их последующим анализом;
    - использование на лекционных занятиях видеоматериалов и наглядных пособий;
    - самостоятельная работа в системе компьютерного тестирования;
    - обучение в сотрудничестве(командная, групповая работа);
    - технологии с использованием игровых методов: ролевых, деловых, и других видов обучающих игр;

# 7.ПРАКТИЧЕСКАЯ ПОДГОТОВКА

* + - 1. Практическая подготовка в рамках учебной дисциплины реализуется при проведении практических занятий, практикумов, лабораторных работ и иных аналогичных видов учебной деятельности, предусматривающих участие обучающихся в выполнении отдельных элементов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.
      2. Проводятся отдельные занятия лекционного типа, которые предусматривают передачу учебной информации обучающимся, которая необходима для последующего выполнения практической работы.

# 8.ОРГАНИЗАЦИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

* + - 1. При обучении лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов используются подходы, способствующие созданию безбарьерной образовательной среды: технологии дифференциации и индивидуального обучения, применение соответствующих методик по работе с инвалидами, использование средств дистанционного общения, проведение дополнительных индивидуальных консультаций по изучаемым теоретическим вопросам и практическим занятиям, оказание помощи при подготовке к промежуточной аттестации.
      2. При необходимости рабочая программа дисциплины может быть адаптирована для обеспечения образовательного процесса лицам с ограниченными возможностями здоровья, в том числе для дистанционного обучения.
      3. Учебные и контрольно-измерительные материалы представляются в формах, доступных для изучения студентами с особыми образовательными потребностями с учетом нозологических групп инвалидов:
      4. Для подготовки к ответу на практическом занятии, студентам с ограниченными возможностями здоровья среднее время увеличивается по сравнению со средним временем подготовки обычного студента.
      5. Для студентов с инвалидностью или с ограниченными возможностями здоровья форма проведения текущей и промежуточной аттестации устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.).
      6. Промежуточная аттестация по дисциплине может проводиться в несколько этапов в форме рубежного контроля по завершению изучения отдельных тем дисциплины. При необходимости студенту предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.
      7. Для осуществления процедур текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся создаются, при необходимости, фонды оценочных средств, адаптированные для лиц с ограниченными возможностями здоровья и позволяющие оценить достижение ими запланированных в основной образовательной программе результатов обучения и уровень сформированности всех компетенций, заявленных в образовательной программе.

# 9.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ *ДИСЦИПЛИНЫ*

* + - 1. Материально-техническое обеспечение дисциплины при обучении с использованием традиционных технологий обучения.

| **Наименование учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортзалов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** | **Оснащенность учебных аудиторий, лабораторий, мастерских, библиотек, спортивных залов, помещений для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования и т.п.** |
| --- | --- |
| ***119071, г. Москва, Малый Калужский переулок, дом 2, стр 6*** | |
| Аудитории для проведения занятий лекционного типа | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук; * проектор, |
| Аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | комплект учебной мебели,  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории:   * ноутбук, * проектор, |
| аудитории для проведения занятий по практической подготовке, групповых и индивидуальных консультаций | *комплект учебной мебели,*  технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: |
| **Помещения для самостоятельной работы обучающихся** | **Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся** |
| читальный зал библиотеки: | * компьютерная техника; подключение к сети «Интернет» |

* + - 1. Материально-техническое обеспечение учебной дисциплины при обучении с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Необходимое оборудование** | **Параметры** | **Технические требования** |
| Персональный компьютер/ ноутбук/планшет,  камера,  микрофон,  динамики,  доступ в сеть Интернет | Веб-браузер | Версия программного обеспечения не ниже: Chrome 72, Opera 59, Firefox 66, Edge 79, Яндекс.Браузер 19.3 |
| Операционная система | Версия программного обеспечения не ниже:Windows 7, macOS 10.12 «Sierra», Linux |
| Веб-камера | 640х480, 15 кадров/с |
| Микрофон | любой |
| Динамики (колонки или наушники) | любые |
| Сеть (интернет) | Постоянная скорость не менее 192 кБит/с |

Технологическое обеспечение реализации программы осуществляется с использованием элементов электронной информационно-образовательной среды университета.

# УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Мотивация, стимулирование и оплата труда»

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Автор(ы)** | **Наименование издания** | **Вид издания (учебник, УП, МП и др.)** | **Издательство** | **Год**  **издания** | **Адрес сайта ЭБС**  **или электронного ресурса *(заполняется для изданий в электронном виде)*** | **Количество экземпляров в библиотеке Университета** |
| 10.1 Основная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Литвинюк А.А. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика | Учебник | М.: Издательство Юрайт | 2018 | <https://biblio-online.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-teoriya-i-praktika-425887> |  |
| 2 | Листик Е.М. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Учебник и практикум | М.: Издательство Юрайт | 2018 | <https://biblio-online.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-434300> |  |
| 3 | А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Учебник | М.: НИЦ ИНФРА-М, | 2015 | <http://znanium.com/catalog/product/472457> |  |
|  | Одинцова О.В. | Мотивация достижения | Учебное пособие | ФГБОУ ВО «РГУ им. А.Н. Косыгина» | 2019 | <http://znanium.com/> | *5* |
| 10.2 Дополнительная литература, в том числе электронные издания | | | | | | | |
| 1 | Лобанова Т.Н. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Учебник и практикум | М.: Издательство Юрайт | 2018 | <https://biblio-online.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432941> |  |
| 2 | Трапицын С.Ю. и др. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Учебник | М.: Издательство Юрайт | 2018 | <https://biblio-online.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-433738> |  |
| 3 | Соломанидина Т.О.,Соломанидин В.Г. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности | Учебник | М.: Издательство Юрайт | 2018 | <https://biblio-online.ru/viewer/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-432171> |  |
| 10.3 Методические материалы (указания, рекомендации по освоению дисциплины (модуля) авторов РГУ им. А. Н. Косыгина) | | | | | | | |
| 1 | Горский А.А. и др. | Подготовка выпускной квалификационной работы (бакалавриат) | Методические указания | М.: МГУДТ | 2020 | Локальная сеть университета |  |
| 2 | Губачев Н.Н., и др | Подготовка, оформление и защита курсовой работы | Учебно-методическое пособие | М.: РГУ им. А.Н. Косыгина | 2021 | Локальная сеть университета |  |
| 3 | Губачев Н.Н. | Требования к оформлению отчета об учебно-исследовательской работе | Методические  указания | Утверждено на заседании кафедры протокол № 3 от 02.02.18 | 2018 | Локальная сеть университета |  |

# ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

## Ресурсы электронной библиотеки, информационно-справочные системы и профессиональные базы данных:

* + - 1. *Информация об используемых ресурсах составляется в соответствии с Приложением 3 к ОПОПВО.*

|  |  |
| --- | --- |
| **№ пп** | **Электронные учебные издания, электронные образовательные ресурсы** |
|  | ЭБС «Лань» <http://www.e.lanbook.com/> |
|  | «Znanium.com» научно-издательского центра «Инфра-М»  <http://znanium.com/> |
|  | Электронные издания «РГУ им. А.Н. Косыгина» на платформе ЭБС «Znanium.com» <http://znanium.com/> |
|  | **Профессиональные базы данных, информационные справочные системы** |
| 1 | elibrary.ru - научная электронная библиотека  <https://www.elibrary.ru> |
| 2 | «Рубрикон»: крупнейший энциклопедический ресурс Интернета.  <http://www.rubricon.com> |
| 3 | Справочно-правовая система «Гарант»  <https://www.garant.ru> |
| 4 | Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»  <http://www.consultant.ru> |

## Перечень программного обеспечения

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№п/п** | **Программное обеспечение** | **Реквизиты подтверждающего документа/ Свободно распространяемое** |
|  | Windows 10 Pro, MS Office 2019 | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | PrototypingSketchUp: 3D modeling for everyone | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |
|  | V-Ray для 3Ds Max | контракт № 18-ЭА-44-19 от 20.05.2019 |

### ЛИСТ УЧЕТА ОБНОВЛЕНИЙ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫУЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «Мотивация, стимулирование и оплата труда»

В рабочую программу учебной дисциплины «Мотивация, стимулирование и оплата труда» внесены изменения и утверждены на заседании кафедры:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ пп** | **год обновления РПД** | **характер изменений/обновлений**  **с указанием раздела** | **номер протокола и дата заседания**  **кафедры** |
|  | 2021 |  | № 13 от 27.08.2021 |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. [↑](#footnote-ref-2)