

**ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Мотивация и стимулирование труда персонала

Код модуля
1150225(1)

Модуль
Профессиональная сфера кадрового менеджмента

Екатеринбург

Оценочные материалы составлены автором(ами):

№ п/п	Фамилия, имя, отчество	Ученая степень, ученое звание	Должность	Подразделение
1	Пономарева Ольга Яковлевна	кандидат психологических наук, доцент	доцент	управления персоналом и психологии

Согласовано:

Управление образовательных программ

Е.С. Комарова

Авторы:

- Пономарева Ольга Яковлевна, доцент, управления персоналом и психологии

1. СТРУКТУРА И ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ Мотивация и стимулирование труда персонала

1.	Объем дисциплины в зачетных единицах	4	
2.	Виды аудиторных занятий	Лекции Практические/семинарские занятия	
3.	Промежуточная аттестация	Экзамен	
4.	Текущая аттестация	Контрольная работа	1
		Домашняя работа	1

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ (ИНДИКАТОРЫ) ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ Мотивация и стимулирование труда персонала

Индикатор – это признак / сигнал/ маркер, который показывает, на каком уровне обучающийся должен освоить результаты обучения и их предъявление должно подтвердить факт освоения предметного содержания данной дисциплины, указанного в табл. 1.3 РПМ-РПД.

Таблица 1

Код и наименование компетенции	Планируемые результаты обучения (индикаторы)	Контрольно-оценочные средства для оценивания достижения результата обучения по дисциплине
1	2	3
ОПК-4 -Способен выполнять свои профессиональные функции в организациях различного типа, осознанно соблюдая организационные политики и процедуры	З-2 - Объяснять специфику и содержание профессиональных функций в организациях различного типа У-1 - Самостоятельно определять стратегии поведения в ситуациях, связанных с выполнением профессиональных функций, с учетом организационных политик и процедур в организациях различного типа	Домашняя работа Практические/семинарские занятия Экзамен
ПК-2 -Способен применять современные технологии и методы оперативного управления	П-1 - Оформлять процесс и результаты аттестации персонала и разрабатывать предложения по развитию персонала	Контрольная работа Лекции Практические/семинарские занятия Экзамен

<p>персоналом, вести документационное сопровождение и учет</p>	<p>П-3 - Разрабатывать предложения по вопросам оплаты и труда персонала, а также совершенствованию системы оплаты труда и организации труда У-1 - Обосновывать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации по оценке и аттестации персонала, организации труда и оплаты труда У-3 - Анализировать нормативные и методические документы по вопросам оплаты труда и организации труда персонала, выбирать адекватные задачам учета и регистрации документов информационные системы и базы данных по оплате и организации труда персонала У-4 - Определять необходимое документационное и организационное сопровождение системы организации и оплаты труда персонала, а также мероприятий по оплате и организации труда персонала</p>	
<p>ПК-5 -Способен участвовать в организации труда, проведении оценки, аттестации персонала и разработке систем оплаты труда</p>	<p>З-1 - Сделать обзор предложений по оценке и заработной плате по соответствующим профессиональным квалификациям на рынке труда, межотраслевых и отраслевых нормативах трудовых затрат, успешных корпоративных практиках по организации системы оплаты труда, формах материального стимулирования труда, компенсациях и льготах в оплате труда персонала З-2 - Характеризовать порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной</p>	<p>Контрольная работа Практические/семинарские занятия Экзамен</p>

	<p>плате, расчета стимулирующих выплат</p> <p>П-1 - Предлагать методы рациональной организации труда, разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала и разрабатывать мотивационные программы работников в соответствии с целями организации</p> <p>У-3 - Анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям, компенсации и льготы, системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда, и обосновывать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов</p> <p>У-5 - Систематизировать проблемы в организации труда, проведении оценки и аттестации, оплаты труда и сформировать запросы на консультационную услугу</p>	
--	---	--

3. ПРОЦЕДУРЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ В РАМКАХ ТЕКУЩЕЙ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ В БАЛЬНО-РЕЙТИНГОВОЙ СИСТЕМЕ (ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА БРС)

3.1. Процедуры текущей и промежуточной аттестации по дисциплине

1. Лекции: коэффициент значимости совокупных результатов лекционных занятий – 0.4		
Текущая аттестация на лекциях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>контрольная работа</i>	4,12	100
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лекциям – 0.4		

Промежуточная аттестация по лекциям – экзамен Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лекциям – 0.6		
2. Практические/семинарские занятия: коэффициент значимости совокупных результатов практических/семинарских занятий – 0.6		
Текущая аттестация на практических/семинарских занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
<i>домашняя работа</i>	4,9	50
<i>работа на практических занятиях</i>	4,15	50
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по практическим/семинарским занятиям– 1		
Промежуточная аттестация по практическим/семинарским занятиям– нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по практическим/семинарским занятиям– не предусмотрено		
3. Лабораторные занятия: коэффициент значимости совокупных результатов лабораторных занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на лабораторных занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по лабораторным занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по лабораторным занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по лабораторным занятиям – не предусмотрено		
4. Онлайн-занятия: коэффициент значимости совокупных результатов онлайн-занятий –не предусмотрено		
Текущая аттестация на онлайн-занятиях	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент значимости результатов текущей аттестации по онлайн-занятиям - не предусмотрено		
Промежуточная аттестация по онлайн-занятиям – нет Весовой коэффициент значимости результатов промежуточной аттестации по онлайн-занятиям – не предусмотрено		

3.2. Процедуры текущей и промежуточной аттестации курсовой работы/проекта

Текущая аттестация выполнения курсовой работы/проекта	Сроки – семестр, учебная неделя	Максимальная оценка в баллах
Весовой коэффициент текущей аттестации выполнения курсовой работы/проекта– не предусмотрено		
Весовой коэффициент промежуточной аттестации выполнения курсовой работы/проекта– защиты – не предусмотрено		

4. КРИТЕРИИ И УРОВНИ ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

4.1. В рамках БРС применяются утвержденные на кафедре/институте критерии (признаки) оценивания достижений студентов по дисциплине модуля (табл. 4) в рамках контрольно-оценочных мероприятий на соответствие указанным в табл.1 результатам обучения (индикаторам).

Таблица 4

Критерии оценивания учебных достижений обучающихся

Результаты обучения	Критерии оценивания учебных достижений, обучающихся на соответствие результатам обучения/индикаторам
Знания	Студент демонстрирует знания и понимание в области изучения на уровне указанных индикаторов и необходимые для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Умения	Студент может применять свои знания и понимание в контекстах, представленных в оценочных заданиях, демонстрирует освоение умений на уровне указанных индикаторов и необходимых для продолжения обучения и/или выполнения трудовых функций и действий, связанных с профессиональной деятельностью.
Опыт /владение	Студент демонстрирует опыт в области изучения на уровне указанных индикаторов.
Другие результаты	Студент демонстрирует ответственность в освоении результатов обучения на уровне запланированных индикаторов. Студент способен выносить суждения, делать оценки и формулировать выводы в области изучения. Студент может сообщать преподавателю и коллегам своего уровня собственное понимание и умения в области изучения.

4.2 Для оценивания уровня выполнения критериев (уровня достижений обучающихся при проведении контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля) используется универсальная шкала (табл. 5).

Таблица 5

Шкала оценивания достижения результатов обучения (индикаторов) по уровням

Характеристика уровней достижения результатов обучения (индикаторов)				
№ п/п	Содержание уровня выполнения критерия оценивания результатов обучения (выполненное оценочное задание)	Шкала оценивания		
		Традиционная характеристика уровня		Качественная характеристика уровня
1.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты в полном объеме, замечаний нет	Отлично (80-100 баллов)	Зачтено	Высокий (В)

2.	Результаты обучения (индикаторы) в целом достигнуты, имеются замечания, которые не требуют обязательного устранения	Хорошо (60-79 баллов)		Средний (С)
3.	Результаты обучения (индикаторы) достигнуты не в полной мере, есть замечания	Удовлетворительно (40-59 баллов)		Пороговый (П)
4.	Освоение результатов обучения не соответствует индикаторам, имеются существенные ошибки и замечания, требуется доработка	Неудовлетворительно но (менее 40 баллов)	Не зачтено	Недостаточный (Н)
5.	Результат обучения не достигнут, задание не выполнено	Недостаточно свидетельств для оценивания		Нет результата

5. СОДЕРЖАНИЕ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ МОДУЛЯ

5.1. Описание аудиторных контрольно-оценочных мероприятий по дисциплине модуля

5.1.1. Лекции

Самостоятельное изучение теоретического материала по темам/разделам лекций в соответствии с содержанием дисциплины (п. 1.2. РПД)

5.1.2. Практические/семинарские занятия

Примерный перечень тем

1. Мотивация труда персонала.
2. Стимулирование труда персонала.
3. Оплата труда персонала: понятие, структура, особенности использования поощрительных выплат для разных категорий сотрудников.
4. Практика управления мотивацией на современных отечественных и зарубежных предприятиях разного уровня бизнеса.
5. Разработка карты мотиваторов сотрудника как фактора его инновационной активности.
6. Разработка системы материального денежного и нематериального стимулирования.
7. "Настройки" системы мотивации и стимулирования труда: понятие, подходы, применение.
8. Разработка мотивационных программ для целевых групп работников в соответствии с целями организации.
9. Система нормативно-правового регулирования вознаграждения за труд на уровне государства, отрасли, региона, организации
10. Информационные системы и базы данных по оплате труда персонала

Примерные задания

Подготовка к практическому занятию № 6

Разработка системы материального денежного и нематериального стимулирования

Тема: Анализ системы стимулирования труда
на примере конкретной организации

Цель: изучение особенностей системы стимулирования труда сотрудников организаций и предприятий в современных социально-экономических условиях в масштабах организации

Обоснование значимости практической работы

В настоящее время в результате динамичных изменений социально-экономической ситуации в стране, расширения форм трудовых контрактов работодателя и работника и введения дистанционных форматов, виртуальных форм работы требуется четкое выделение элементов системы стимулирования труда, реально влияющих на трудовое поведение сотрудника и эффективность его работы. В научной литературе и периодической печати редко представлен материал по анализу системы стимулирования персонала в масштабах всей организации.

Вместе с тем, знание правового, методического, информационного и документационного обеспечения системы стимулирования позволяет грамотно управлять ею в реальных условиях любой организации. Данное задание позволяет сделать срез состояния работы в организации по стимулированию персонала на всех уровнях и сформировать это знание.

Задачи:

- изучить особенности регулирования управления стимулированием труда в организации на государственном, региональном уровнях и уровне предприятия, в котором работает студент (или в любом другом, в котором можно провести данный анализ);
- провести анализ существующей документации по управлению стимулированием труда в организации;
- выделить виды стимулов в организации в соответствии с их документальным закреплением на основании предложенной схемы и оформить работу.

Порядок работы:

Шаг.1. в столбце №2 отметить знаком «+» те, которые применяются в организации.

Шаг. 2 в столбце №3 – записать название документа (например, «Положение о стимулировании труда в ...»), № пункта (или статьи) и ее формулировку.

Шаг.3 После заполнения таблицы необходимо письменно ответить на 4 вопроса в конце задания.

Структура отчета:

1. Титульный лист
2. Заполненная схема стимулирования труда
3. Ответы на 3 вопроса

Таблица 1. Схема стимулирования труда

Виды стимулов	Применяются в организации статьи (или пункта) документа	Название документа, где отражен вид стимула, формулировка
1	2	3

Материальные стимулы:

1.Повышение должностного оклада:

1.1.за увеличение объема работ;

1.2.за повышение квалификации;

1.3.за совмещение должностей, выполнение объема работ с меньшей численностью работников;

1.4.за увеличение объема продаж.

2.Премирование:

2.1.за внедрение новых разработок и новой техники;

2.2.за изготовление продукции на экспорт;

2.3.за повышение качества продукции;

2.4.по итогам работы за год;

2.5.за внедрение хозрасчета и снижение трудоемкости работ и т.д.

Моральные стимулы:

1. корпоративные;

2.муниципального, городского, регионального значения;

3.республиканского значения;

4.государственного значения;

5.межгосударственного значения;

6.международные моральные стимулы.

Стимулы социальной карьеры:

1) стремление быть признанным в своем коллективе;

2) повышение своих знаний после окончания учебного заведения;

3) долгосрочное обеспечение денежного дохода;

4) расширение области полномочий в принятии решений;

5) полная реализация творческого потенциала;

6) неуклонное продвижение по службе;

7) избрание в руководящие органы

управления (технические, экономические, социальные, управленческие, правовые);

8) избрание в руководящие органы

управления (всей иерархии внизу доверху);

9) участие в работе межгосударственных органов и совместных предприятий;

10) избрание руководителей предприятия в государственные органы управления.

Дополнительные стимулы:

1) стимулирование за участие, разработку и внедрение рационализаторских предложений и изобретений;

2) разовые выплаты за вклад в создание прибыли предприятия;

3) за участие в создании акционерного капитала;

4) разовые выплаты из сберегательных фондов;

5) льготная продажа акций и облигаций своим работникам;

6) разовые выплаты по итогам года;

7) выплата дивидендов по акциям.

Социально-натуральные стимулы:

1) выделение работникам на заработную плату товаров, выпускаемых предприятием;

2) покупка для работников продукции широкого спроса (машины, телевизоры и другая бытовая техника);

3) строительство и выделение в пользование

работникам на бесплатной основе или с частичной оплатой квартир, дач, гаражей и т.п.;

4) льготная покупка вышеперечисленных товаров, включая продукты питания;

5) выделение льготных кредитов;

6) предоставление отсрочки платежей на определенный период.

Социальные стимулы:

1) бесплатное пользование дошкольными учреждениями;

2) бесплатное питание на работе;

3) бесплатное медицинское обслуживание;

4) кредитование бесплатного получения образования;

5) оплата транспортных расходов;

6) бесплатное пользование спортивными сооружениями;

7) досрочный выход на пенсию за счет предприятия;

8) повышение квалификации за счет предприятия;

9) материальные гарантии по безработице;

10) покупка для работников жилья;

11) снижение норм выработки в связи с ухудшением здоровья;

12) скидка на покупку товаров;

13) выделение беспроцентных кредитов.

Провести анализ заполненной таблицы и сделать выводы по состоянию дел в организации, ответив на вопросы:

1.) какие виды стимулов преимущественно использует организация;

2.) в документах какого уровня закреплены позиции стимулирования труда персонала (государственном, региональном уровнях и уровне предприятия);

3.) какие группы и виды стимулов регулируются Трудовым кодексом (Федеральным законом);

4) какие дополнительные виды стимулов использует организация, которые не включены в схему анализа.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2. Описание внеаудиторных контрольно-оценочных мероприятий и средств текущего контроля по дисциплине модуля

Разноуровневое (дифференцированное) обучение.

Базовый

5.2.1. Контрольная работа

Примерный перечень тем

1. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда персонала.
2. Оценка рабочих мест как метод определения величины оплаты труда.
3. Успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда, формам материального стимулирования труда, компенсациям и льготам в оплате труда персонала.
4. Анализ информации по аттестации персонала. Формирование предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала, совершенствованию системы оплаты труда.
5. Порядок разработки Положения об оплате труда персонала.
6. Программы и приложения, используемые для управления мотивацией и системы вознаграждения.

Примерные задания

Пример кейса для темы №1 Взаимосвязь мотивации и стимулирования труда персонала.

Задание:

Проанализируйте представленные ситуации с позиции менеджера по управлению персоналом. Какие мотивационные требования нарушены? Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшиеся конфликты? Как можно предупредить появление подобных ситуаций на предприятии?

Руководителю торговой фирмы потребовалось провести специальное мероприятие, чтобы стимулировать продажу товаров. Лучшему продавцу выделялась премия в виде бесплатной поездки на Бермуды вместе с супругой (или с супругом), где они смогли бы поиграть в гольф на лучших площадках мира. Прошло почти 3 месяца, а увеличения объема продаж почему-то не наблюдалось. Руководитель объяснял это себе тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы. Цель — «дать толчок» продажам.

Приглашенный специалист отправился в торговые отделы и базы фирмы и увидел на стоянках автомобили с подставками для ружей. Всюду в подсобках находились охотничьи и рыболовные принадлежности. По всем имеющимся признакам было видно, что тут работают люди, увлекающиеся охотой и рыбалкой. И ни один человек из всей команды продавцов не интересовался гольфом.

Продавцы посчитали, что предлагаемое вознаграждение не соответствует требуемым усилиям. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Нетрудно было догадаться, кто именно в этой фирме увлекается игрой в гольф.

Никаких занятий с продавцами не потребовалось, они превосходно умели торговать. На следующий день было объявлено, что премией за увеличение объема продаж будет недельный отдых в охотничьих угодьях за счет фирмы. Количество проданных товаров сразу же резко увеличилось.

(Карташова Л.В. Организационное поведение: учебник/ Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. М.:ИНФРА-М, 2003. С.138 – 141)

LMS-платформа – не предусмотрена

5.2.2. Домашняя работа

Примерный перечень тем

1. Разработка «Программы социальной мотивации персонала»
2. Разработка Положения о нематериальной мотивации персонала (на примере конкретной организации)
3. Обзор CRM-систем для анализа и оценки эффективности труда.
4. Обзор цифровых методов и методик (онлайн-тесты, сервисы и платформы для проведения видеопрофилей), технологий SMAAC для сбора данных (социальных сетей, мобильной связи, приложений, аналитики) по мотивации и вовлечению персонала.

Примерные задания

Домашняя работа на тему

Разработка «Программы социальной мотивации персонала»

Ход разработки программы

1. Провести исследование удовлетворенности трудом в конкретной организации (или ее структурном подразделении). С этой целью подобрать методику или воспользоваться предложенной ниже методикой «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л.Бадоева (Форма 1)

2. Число респондентов должно быть не менее 10% от численности работников организации или структурного подразделения.

3. Провести анализ результатов исследования удовлетворенности трудом и выявить тот (те) тип(ы) мотивов, который (ые) является фактором неудовлетворенности трудом.

4. Для уточнения причины неудовлетворенности получить дополнительную информацию у руководителя структурного подразделения или одного из респондентов. С этой целью провести опрос в форме структурированного интервью с работником или руководителем.

Примечание:

В сложившихся условиях дистанционного обучения можно перевести в google форму исследование; ограничиться минимальным количеством респондентом для исследования (10 чел.). Для тех, кто не трудоустроен, а так же не имеет возможности организовать проведение исследования в своей компании по уважительным причинам (указать в домашнем задании) – провести анализ 3-5 компаний (по сайтам компаний) и представить результаты исследования и общие рекомендации.

5. На основании полученных результатов исследования разработать

Программу социальной мотивации персонала, ориентированную на оптимизацию возникшей проблемы в организации.

Требования к выполнению задания:

Структура Программы

1. Название Программы

2. Цель разработки программы.

3. Задачи.

4. Название организации и предмета ее деятельности.

5. Характеристика выборки (должность, возраст, пол, образование, стаж (общий и в этой должности). Описание методики исследования.

6. Результаты исследования удовлетворенности трудом. Составляется общая матрица ответов респондентов, где по вертикали вносятся респонденты, а по горизонтали ответы респондентов по каждому вопросу анкеты. Производится подсчет средних значений групповых показателей по факторам удовлетворенности трудом (по группе), а так же по каждому респонденту. Выявляется фактор неудовлетворенности трудом.

7. Перечень вопросов, включенных в интервью для уточнения причин неудовлетворенности трудом. Ответы респондентов и их комментарии.

8. Программа, содержащая обязательные для освещения разделы: номер по порядку, мероприятия программы, участники, ответственные за подготовку, сроки исполнения, стоимость (в табличной форме).

Вспомогательный материал

Форма 1

Методика «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности» Т.Л.Бадоева направлена на изучение удовлетворенности трудом. Опросник содержит 13 оценочных суждений, позволяющих дать оценку различных типов мотивов, влияющих на удовлетворенность трудом.

Опрашиваемые оценивают свое отношение к различным факторам, влияющим на удовлетворенность трудом, по шкале биполяризации:

- «очень удовлетворен» (+ 3 балла);
- «в основном удовлетворен» (+2 балла);
- «скорее удовлетворен» (+ 1 балл);
- «и удовлетворен, и нет» (0 баллов);
- «скорее не удовлетворен» (- 1 балл);
- «в основном не удовлетворен» (- 2 балла);
- «совершенно не удовлетворен» (- 3 балла).

Бланк ответов

№ п/п	Оцениваемые факторы	Сырые баллы	Шкала перевода
-------	---------------------	-------------	----------------

1	Значимость профессии		
---	----------------------	--	--

- 2 Престижность профессии
- 3 Вид трудовой деятельности
- 4 Организация труда
- 5 Санитарно-гигиенические условия
- 6 Размер заработной платы
- 7 Возможность повышения квалификации
- 8 Отношение администрации к труду, отдыху и быту работников
- 9 Взаимоотношения с коллегами
- 10 Потребность в общении и коллективной деятельности
- 11 Потребность в реализации индивидуальных особенностей
- 12 Возможность творчества в процессе работы
- 13 Общая удовлетворённость трудом

Для обработки данных ответы респондентов (сырые баллы) переводят в семибалльную шкалу: - 3 балла = 1; -2 балла= 2; -1 балл =3; 0 баллов = 4; +1 балл =5; +2 балла = 6; 3 балла = 7.

LMS-платформа – не предусмотрена

5.3. Описание контрольно-оценочных мероприятий промежуточного контроля по дисциплине модуля

5.3.1. Экзамен

Список примерных вопросов

1. Мотивация труда: основные понятия, принципы, функции.
2. Механизм трудовой мотивации. Место мотивации в системе управления персоналом.
3. Общая характеристика теоретических подходов к мотивации труда. Теория поколений.
4. Процессуальные теории (теория ожидания, теория справедливости, модель Портера-Лаулера).
5. Содержательные теории мотивации (Маслоу, Альдерфера, Герцберга, Мак - Клеланда).
6. Классификация методов управления трудовой мотивацией.
7. Методы изучения потребностей и мотивов работника.
8. Методы изучения удовлетворенности трудом работника.
9. Демотивация: понятие, причины, этапы демотивации.
10. Удовлетворенность трудом: понятие, факторы, влияющие на удовлетворенность трудом.
11. Мотивационная карта: особенности сбора и изучения первоначальной информации о мотивах трудового поведения: технология разработка, применение в системе управления персоналом.
12. Стимулирование труда персонала: основные понятия, функции.
13. Взаимосвязь и отличие процессов мотивации трудовой деятельности и стимулирования трудовой деятельности.
14. Виды стимулирования, их характеристика.
15. Система льгот и компенсаций в управлении поведением персонала.

16. Успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда, формам материального стимулирования труда, компенсациям и льготам в оплате труда персонала.
 17. Мотивационные типы личности по В.И.Герчикову: характеристика, методы управления мотивацией.
 18. Поколение Y: общая характеристика, особенности управления мотивацией. Сравнительный анализ мотивации поколения Y и X.
 19. Виды комплексных социальных программ повышения качества трудовой жизни работников Характеристика одной из них (на выбор).
 20. Характеристика интегральной обобщенной системы социальной мотивации работника (система Кафетерия Р. Марра; буфетный принцип С.И. Ивановой). Примеры компаний в РФ, внедривших систему
 21. Оплата труда: понятие, структура оплаты труда.
 22. Порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат.
 23. Обоснование статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов.
 24. Анализ информации по аттестации персонала. Формирование предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала, совершенствованию системы оплаты труда.
 25. Нормативно-правовое обеспечение оплаты труда на уровне РФ. Характеристика 6 раздела Трудового кодекса.
 26. Формы и системы оплаты труда в России.
 27. Документационное и организационное сопровождение системы оплаты труда персонала. Порядок разработки Положения об оплате труда персонала.
 28. Применение метода грейдов в определении системы оплаты труда. Методика ХейГруп (HayGroup).
 29. Оценка рабочих мест как инструмент определения величины денежной оплаты труда.
 30. Диагностика потребностей персонала с применением цифровых методов и методик (онлайн-тесты, сервисы и платформы для проведения видеоинтервью).
 31. Диагностика потребностей персонала с применением технологий SMAAC для сбора данных (социальных сетей, мобильной связи, приложений, аналитики).
 32. Характеристика программы Система 1С: Зарплата и управление персоналом 8 ПРОФ (расчет заработной платы; исчисление регламентированных законодательством налогов и взносов с фонда оплаты труда; отражение начисленной заработной платы и налогов в затратах предприятия; учет кадров и анализ кадрового состава).
- LMS-платформа – не предусмотрена

5.4 Содержание контрольно-оценочных мероприятий по направлениям воспитательной деятельности

Направление воспитательной деятельности	Вид воспитательной деятельности	Технология воспитательной деятельности	Компетенция	Результаты обучения	Контрольно-оценочные мероприятия
Профессиональное воспитание	целенаправленная работа с	Технология позиционного	ПК-5	П-1	Контрольная работа

	информацией для использования в практических целях	образования			
--	--	-------------	--	--	--