

Министерство образования и науки Российской Федерации
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»

Кафедра экономики труда и управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
СТУДЕНТОВ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ**

Учебная дисциплина

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки: 38.03.03 – Управление персоналом

Профиль: Управление персоналом организации

Новосибирск 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

- 1.1. Организация самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим (семинарским) занятиям
- 1.2. Содержание практических (семинарских) занятий
- 1.3. Список библиографических источников для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам учебной дисциплины

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ ВИДОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

- 3.1. Список вопросов для подготовки к дифференцированному зачету
- 3.2. Общие положения проведения дифференцированного зачета

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРАКТИЧЕСКИМ (СЕМИНАРСКИМ) ЗАНЯТИЯМ

1.1. Организация самостоятельной работы студентов по подготовке к практическим (семинарским) занятиям

Студенту рекомендуется следующая схема подготовки к практическому (семинарскому) занятию по учебной дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

1. Проработать конспект лекций;
2. При необходимости обратиться к источникам основной и дополнительной литературы, рекомендованной по каждому из разделов учебной дисциплины;
3. Подготовить устный ответ на вопросы, входящие в структуру содержания практического (семинарского) занятия по каждой теме соответствующего раздела учебной дисциплины;
4. Ответить на вопросы тестовых заданий по каждой конкретной теме соответствующего раздела учебной дисциплины, выбрав один или несколько вариантов ответа верных, по Вашему мнению;
5. Подготовить доклад по направлениям исследования, предложенным для каждой из тем соответствующего раздела учебной дисциплины;
6. При затруднениях сформулировать вопросы к преподавателю.

Формой текущего контроля самостоятельного изучения студентом отдельных тем является опрос с применением образовательных технологий, отраженных в Рабочей программе учебной дисциплины.

1.2. Содержание практических (семинарских) занятий

Практические (семинарские) занятия по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом и планом практических занятий, отраженными в Рабочей программе, утвержденной на заседании кафедры Экономики труда и управления персоналом, октября 2015 г., протокол №2.

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Тема 1.1. Предмет, содержание и задачи курса

1. Значение мотивации к труду на современном этапе.
2. Мотивация к труду как функция управления персоналом.
3. Предмет, содержание и задачи курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».
4. Связь с другими дисциплинами профиля подготовки

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Каково значение мотивации для современной экономики?
 - 1.2. Дайте определение понятий «мотив», «мотивация», «стимул»,

«стимулирование».

1.3. В чем общность и различие понятий «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование».

1.4. До рыночной экономики мотивация не рассматривалась вообще? Ваше мнение.

1.5. Что является предметом изучаемого курса?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Мотивация – это процесс _____ интересов организации и работника в целях достижения целей организации.

А выделения

Б сопряжения

В поиска

2. Укажите причины усиленного внимания к проблемам мотивации труда работников (два ответа):

А изменился работник

Б интерес работодателя

В рыночная экономика

Г много социологических исследований на данную тему

3. Какие положительные эффекты дает повышение мотивации работников предприятию, организации?

А сокращение текучести кадров

Б увеличение численности работников

В повышение производительности труда

Г улучшение условий труда

4. Какие из указанных ниже задач относятся к курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

А повышение заработной платы

Б изучение теорий мотивации труда

В формирование систем мотивации на предприятиях

Г улучшение условий труда

5. Мотив – это _____ потребность субъекта в достижении определенных благ, желательных условий деятельности

А внешняя

Б осознаваемая

В коллективная

6. Кто из перечисленных ниже авторов занимается проблемами мотивации труда?

А. Шкурко С.С.

Б. Соломанидина Т.О.

В. Петроченко П.Ф.

Г. Шапиро С.А.

7. Актуальность проблем мотивации труда определяется:

А. влиянием мотивации на результаты работы персонала

- Б. мотивацией труда занимаются многие предприятия
- В. существование теорий мотивации
- Г. существование связи между состоянием мотивации работника и другими социальными явлениями

Тема 1.2. Теории мотивации трудовой деятельности

1. Классические теории мотивации: представители, достоинства, недостатки теорий.
2. Содержательные теории мотивации: представители, достоинства, недостатки теорий.
3. Процессуальные теории мотивации: представители, достоинства, недостатки теорий.
4. Современные теории трудовой мотивации: представители, достоинства, недостатки теорий.
5. Практическое применение теорий мотивации.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Чем вызвано развитие теорий мотивации?
 - 1.2. Чем определяется отношение теории к содержательным теориям?
 - 1.3. Чем определяется отношение теории к процессуальным теориям?
 - 1.4. Чем определяется отношение теории к современным теориям?
 - 1.5. Имеют ли практическое значение теории мотивации в настоящее время?
 - 1.6. Приведите примеры использования теорий мотивации.

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Кого из следующих авторов теорий мотивации можно отнести к классическим теориям?

- А. Мак Клелланд
- Б. Ф. Тейлор
- В. А. Маслоу
- Г. В. Врум

2. К содержательным теориям мотивации относят теории, в которых в основу формирования мотивации положены..

- А. идеи
- Б. потребности

3. Что правильно по отношению к возможности применения теорий мотивации в практике предприятий?

- А. нужно использовать только одну теорию
- Б. нужно использовать несколько теорий одновременно
- В. нужно установить цикличность в применении теорий мотивации

4. К какой из перечисленных классификаций относится теория А. Маслоу..

- А. классические

- Б. содержательные
- В. процессуальные
- Г. современные

5. Кого из следующих авторов теорий мотивации можно отнести к процессуальным теориям?

- А.Мак Грегор
- Б. Э.Мейо
- В. А.Маслоу
- Г. Дж. Адамс

6. К какой из перечисленных классификаций относится теория Ф. Хейдера.

- А. классические
- Б. содержательные
- В. процессуальные
- Г. современные

7. К какой из перечисленных классификаций относится теория Портера – Лоулера. классические

- А. содержательные
- Б. процессуальные
- В. современные

8. К процессуальным теориям относятся теории, в которых в основу формирования мотивации положены:

- А. потребности
- Б. духовность
- В. совпадение ожиданий
- Г. валентность

9. Кто из перечисленных ниже авторов имеет отношение к когнитивной теории мотивации?

- А. Ф. Тейлор
- Б. Эд. Диси
- В. Э. Мейо
- Г. Дж. Роттер

10. В основу теорий атрибуции положены:

- А. взаимосвязь личного восприятия и межличностного поведения
- Б. ориентация личности на те или иные потребности
- В. ориентация личности на совпадение ожиданий

Тема 1.3. Понятие и механизм мотивации и стимулирования труда

1. Понятия «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование».
2. Механизм формирования и функционирования мотивации труда.
3. Характеристика элементов механизма мотивации
4. Мотивационное ядро.

Тема 1.3. Понятие и механизм мотивации и стимулирования труда

1. Понятия «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование».
2. Структура и механизм формирования трудовой мотивации

3. Характеристика элементов механизма мотивации: потребности, интересы, ценностные ориентации и мотивы.
4. Мотивационное ядро.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

- 1.1. Формирование трудовой мотивации и управление трудовым поведением – это одно и то же?
- 1.2. Какие категории лежат в основе механизма мотивации труда?
- 1.3. Уточните роль и место потребностей и интересов в механизме мотивации.
- 1.4. Какова роль и место ценностных ориентаций в механизме мотивации?
- 1.5. Существуют ли в России проблемы с ценностью труда, в чем они?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Укажите основные категории, определяющие механизм формирования мотивации труда:

- А. потребности
- Б. приказы
- В. ценности
- Г. деньги

2. Ценности – это наиболее _____ предметы или явления в жизни человека

- А. внутренние
- Б. внешние
- В. значимые
- Г. позитивные

3. Укажите элементы мотивационного ядра, характерные для российского работника :

- А. условия труда
- Б. заработная плата
- В. содержание труда
- Г. работа на пользу обществу

4. Какой из следующих терминов характеризует функцию мотивов

- А. воспроизводственная
- Б. регулирующая
- В. учетная
- Г. позитивная

5. Какие из следующих принципов имеют отношение к формированию мотивации?

- А. полимотивированность
- Б. транспарентность
- В. экономичность

- Г. объективность
6. Совокупность материальных и нематериальных стимулов - отражает принцип
- А. целенаправленности
 - Б. полимотивированности
 - В. транспарентности
7. К материальным стимулам относят
- А. заработную плату
 - Б. условия труда
 - В. карьерный рост
 - Г. доплаты и надбавки
8. К нематериальным стимулам относят
- А. заработную плату
 - Б. условия труда
 - В. карьерный рост
 - Г. доплаты и надбавки
9. Самым изменчивым элементом механизма мотивации труда выступают
- А. потребности
 - Б. мотивы
 - В. ценностные ориентации
10. Самым консервативным элементом механизма мотивации труда выступают :
- А. потребности
 - Б. ценности
 - В. мотивы

Раздел 2. Формирование системы мотивации и стимулирования труда

Тема 2.1. Формы и виды материального стимулирования трудовой деятельности

1. Стимулы – понятие, классификация видов.
2. Материальные и нематериальные стимулы.
3. Особенности применения различных стимулов, взаимосвязь стимулов и мотивов.
4. Направления, формы и виды материального стимулирования персонала.
5. Роль оплаты в повышении мотивации к труду.
6. Развитие форм и систем организации заработной платы. Новые системы оплаты труда.
7. Методика методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности.
8. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики и формирование структуры социального пакета

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1.1. Дайте определения понятий «стимул», «стимулирование».

1.2. Назовите основные формы стимулирования

1.3. Дайте характеристику формам стимулирования

1.4. Что относится к материальным стимулам?

1.5. Почему заработная плата остается основным стимулом при низком ее уровне для основной массы работающих россиян?

1.6. На что направлен стимулирующий эффект социального пакета?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Стимул – это предмет _____ воздействия с целью изменения поведения работника:

А внутреннего

Б внешнего

В сильного

Г существенного

2. Мотив – это _____, объясняющая то или иное поведение работника

А контроль

Б причина

В ситуация

Г Характеристика

3. В стимулировании выделяют два основных вида, укажите, какие?

А внешние

Б материальные

В внутренние

Г нематериальные

4. Какие из представленных ниже стимулов относятся к материальным денежным? .

А заработная плата

Б путевки в санатории

В премии

Г грамоты, благодарности

5. Какие из представленных ниже стимулов относятся к материальным неденежным?

А бонусы

Б оплата транспорта

В обучение за счет предприятия

Г грамоты

6. Какие из представленных ниже стимулов относятся к нематериальным? .

А заработная плата

Б гибкий график работы

В путевки в санатории

Г грамоты, благодарности

7. При применении методов воздействия на мотивацию труда работников следует:

- А применять только материальные стимулы
- Б применять только нематериальные стимулы
- В применять стимулы комплексно

8. Что из перечисленного ниже не относится к требованиям стимулирования труда:

- А дифференцированность
- Б комплексность
- В нормативность
- Г гибкость

9. Содержание социального пакета зависит от:

- А отраслевой принадлежности организации
- Б условий работы
- В финансовых ресурсов организации
- Г стиля работы руководителя

10 Социальный пакет должен дифференцироваться в зависимости от

- А. возраста работников
- Б категории работников
- В присвоенного разряда

Тема 2.2. Формы и виды нематериального стимулирования трудовой деятельности

1. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом видов морального стимулирования

2. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом видов организационного стимулирования

3. Стимулирование персонала свободным временем.

4. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах.

5. Положение о системе мотивации и стимулирования труда.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1.1. Чем вызвана необходимость применения нематериального стимулирования работников?

1.2. Что относится к нематериальному стимулированию?

1.3. Какие виды нематериального стимулирования наиболее распространены в российской практике?

1.4. Что относится к организационно-трудовому стимулированию?

1.5. В чем особенность стимулирования персонала свободным временем? Насколько это необходимо работникам?

1.6. Какие нормативные документы могут регламентировать нематериальное стимулирование?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки

студентами вопросов темы:

1. В стимулировании выделяют два основных вида, укажите, какие?
 - А внешние
 - Б материальные
 - В внутренние
 - Г нематериальные
2. Какие из представленных ниже стимулов относятся к нематериальным?
 - А заработная плата
 - Б гибкий график работы
 - В путевки в санатории
 - Г грамоты, благодарности
3. Наиболее востребованные в настоящее время элементы нематериального стимулирования в организациях:
 - А. добровольное медицинское страховании работников
 - Б. обучение за счет предприятия
 - В. оплата питания работников
 - Г. предоставление детских дошкольных учреждений
4. Наибольший эффект от нематериальных стимулов можно получить, если
 - А. применять только материальные стимулы
 - Б. применять только нематериальные стимулы
 - В. применять стимулы комплексно
5. Назовите элемент нематериальной мотивации труда, присутствие которого в системах мотивации обязательно:
 - А. информирование
 - Б. повышение квалификации
 - В. заработная плата
 - Г. стиль управления
6. Что из перечисленного ниже относится к организационно-трудовым стимулам?
 - А содержание труда
 - Б почетные грамоты
 - В карьерный рост
 - Г присвоение почетных званий
7. Что из перечисленного ниже относится к моральному стимулированию?
 - А содержание труда
 - Б почетные грамоты
 - В карьерный рост
 - Г присвоение почетных званий

Тема 2.3. Диагностика системы мотивации и стимулирования персонала

1. Необходимость системного подхода к проблеме повышения мотивации к труду.
2. Системы мотивации труда: понятие, цель, задачи, элементы.
3. Характеристика элементов системы мотивации. Оплата труда – как основа мотивации.

4. Порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала.
5. Методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части элементов стимулирования.
6. Методика диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования.
7. Порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации.
8. Определение элементов новой системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. При каких условиях следует проводить анализ системы мотивации и стимулирования труда?
 - 1.2. Что входит в анализ системы мотивации и стимулирования труда?
 - 1.3. Диагностика – это самостоятельное направление работы или составная часть анализа?
 - 1.4. Назовите этапы диагностики системы мотивации и стимулирования труда.
 - 1.5. Требуется ли изучение удовлетворенности персонала отдельными элементами стимулирования труда?
 - 1.6. Требуется ли при диагностике изучение рынка труда?
 - 1.7. Какие элементы мотивации и стимулирования трудовой деятельности необходимо изучить по рынку труда?
 - 1.8. Как следует использовать результаты диагностики как часто ее следует проводить?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Под системой мотивации труда понимается совокупность взаимосвязанных и взаимозависимых экономических, организационно-трудовых и социально-психологических мероприятий, направленных на достижение _____ организации и повышение удовлетворенности трудом работников :
 - А. целей
 - Б. целостности
 - В. партнеров
2. Средства материального стимулирования на предприятии – это:
 - А. заработная плата
 - Б. благодарственные письма от руководства
 - В. Доставка работников на работу транспортом предприятия
3. Средства нематериального стимулирования - это:
 - А. заработная плата
 - Б. доплата на питание работникам
 - В. возможность участия в управлении предприятием

- Г. повышение содержательности труда
4. Назовите элемент системы мотивации труда, присутствие которого в системах мотивации обязательно:
- А информирование
 - Б повышение квалификации
 - В заработная плата
 - Г стиль управления
5. Диагностика и анализ – это одно и то же?
- А да
 - Б нет
6. К этапам диагностики мотивации и стимулирования относят:
- А выявление наличия элементов мотивации и стимулирования
 - Б наличие документационного оформления процессов мотивации и стимулирования
 - В наличие бюджета затрат на персонал
 - Г наличие обучения персонала
7. Полноценную систему мотивации можно сформировать на предприятии за:
- А 6 месяцев
 - Б за один год
 - В за 2-3 года
 - Г за 5 лет
8. Диагностика процессов мотивации и стимулирования персонала необходима для:
- А закрепления кадров на предприятии
 - Б корректировки системы мотивации и стимулирования
 - В высвобождения работников
9. Укажите, что необходимо для построения системы мотивации:
- А опросить работников по поводу создания системы
 - Б провести диагностику проблем предприятия
 - В выявить элементы существующей системы
 - Г увеличить число специалистов службы управления персоналом
10. При создании системы мотивации труда должно учитываться:
- А стратегия развития организации
 - Б только интересы работников
 - В только интересы руководителей
 - Г возможности (ресурсы) организации

Тема 2.4. Изучение и измерение мотивации трудовой деятельности

1. Социологические методы изучения мотивации труда.
2. Особенности изучения мотивации: отношения к труду, ценностных ориентаций, мотивов, удовлетворенности трудом, причин текучести кадров.
3. Тенденции состояния трудовой мотивации в России.
4. Измерение мотивации труда: методики, показатели.

5.Классификация типов работников по их отношению к труду.

6. Формирование работника рыночного типа.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1.1. По каким направлениям проводятся исследования мотивации труда?

1.2. Как связаны с изучением мотивации причины текучести кадров?

1.3. Что дают результаты изучения удовлетворенности трудом?

1.4. Соответствует ли типология трудового поведения работников типологии студентов по их отношению к учебе?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Укажите самый распространенный метод изучения мотивации труда работников? (один ответ)

А наблюдение

Б анализ документов

В анкетирование

Г тесты

2. Какой тип работника из приведенных ниже не соответствует представленной классификации? (один ответ)

А Супернормативный

Б Нормативный

В Субнормативный

Г Люмпенизированный

3. Укажите, какие показатели выступают показателями мотивации труда? (два ответа)

А удовлетворенность трудом

Б уровень заработной платы

В число членов группы

Г текучесть кадров

4. Какие из указанных ниже методов не могут дать достаточно объективное представление о мотивации труда работников? (один ответ):

А анализ документов

Б наблюдение

В анкетирование

Г тесты

5. Для получения наиболее достоверных результатов о состоянии мотивации труда работников следует использовать (один ответ):

А анкетирование

Б интервьюирование

В анализ документов

Г все методы в комплексе

6.Типология работников по их отношению к труду позволяет (один ответ):

А менять методы управления работниками

Б повышать заработную плату

В награждать работников

7. В типологии работников по степени добросовестности «достаточно добросовестные» работники составляют в общей численности (один ответ):

А 5%

Б 30%

В 60%

Г 75%

8. Какие из указанных ниже критериев типологии работников не имеют отношения к типологии трудового поведения (один ответ)

А по степени добросовестности в труде

Б по достигнутым результатам труда

В по степени сложности труда

Г по отношению к нововведениям в труде

Тема 2.5. Особенности мотивации труда отдельных категорий персонала

1. Этапы развития организации (жизненный цикл) и их связь с трудовой мотивацией работников. 2. Особенности мотивации труда работников в условиях инноваций, антикризисных условиях.

3. Особенности формирования мотивации к труду в зависимости от возраста работников.

4. Особенности формирования мотивации к труду в зависимости от категории работников

5. Мотивация к труду специалистов

6. Мотивация к труду ключевых специалистов, топ-менеджмента,

7. Мотивация к труду малоквалифицированных работников.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

1.1. Следует ли учитывать этап развития организации при формировании системы мотивации?

1.2. Почему должна быть разной мотивация работников в условиях инноваций и в условиях кризиса?

1.3. Чем вы можете объяснить различие в подходах к мотивации руководителей и специалистов?

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. От каких личных характеристик зависит мотивация труда работников? (два ответа):

А от возраста

- Б от семейного положения
 - В от внешности работника
 - Г от места жительства
2. Должны ли различаться подходы к мотивации труда работников различных категорий?
- А да
 - Б нет
3. Что из ниже перечисленного рекомендуется использовать в мотивации труда неквалифицированных работников (два ответа)?
- А повышение квалификации
 - Б доставка транспортом организации на работу
 - В понятная система оплаты труда
4. Какие элементы системы мотивации наиболее соответствуют для специалистов (два ответа)?
- А сдельные системы оплаты труда
 - Б возможность заниматься творческой работой
 - В доставка транспортом организации на работу
5. Ключевые специалисты – это:
- А работники, занимающие высшие должности по штатному расписанию;
 - Б работники, от результатов работы которых во многом зависит развитие бизнеса;
 - В работники, получающие наивысшую заработную плату;
6. Что является наиболее оптимальным для удержания в организации ключевых специалистов (три ответа)?
- А высокая заработная плата
 - Б особый социальный пакет
 - В формирование условий для повышения лояльности работников к организации
 - Г ограждение ключевых специалистов от «охотников за головами»

Раздел 3. Совершенствование мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 3.1. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

1. Управление трудовым поведением как необходимое условие достижения результатов.
2. Объект, цель и задачи управления мотивацией труда.
3. Основные методы и способы воздействия на трудовое поведение работника.
4. Административные методы воздействия на трудовое поведение
5. Экономические методы воздействия на трудовое поведение
6. Социально-психологические методы и их влияние на мотивацию труда

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Что включает в себя управление системой мотивации?
 - 1.2. Поясните, кто выступает субъектами управления процессами мотивации и стимулирования трудовой деятельности?
 - 1.3. Объекты управления мотивацией и стимулированием труда одинаковы для всех компаний?
 - 1.4. Какие условия (факторы) влияют на различие объектов управления мотивацией?
 - 1.6. Дайте характеристику административного метода управления мотивацией персонала
 - 1.7. Дайте характеристику экономического метода управления мотивацией персонала
 - 1.8. Дайте характеристику социально-психологического метода управления мотивацией персонала

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Укажите, что необходимо для построения системы мотивации :
 - А. опросить работников по поводу создания системы
 - Б. провести диагностику проблем предприятия
 - В. выявить элементы существующей системы
 - Г. увеличить число специалистов службы управления персоналом
2. Система управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии включает в себя:
 - А. субъекты управления
 - Б. объекты управления
 - В. руководителей
 - Г ресурсы организации
3. Укажите самый распространенный метод изучения структуры мотивов труда работников?
 - А. наблюдение
 - Б. анализ документов
 - В. анкетирование
 - Г. тесты
4. Какие из следующих показателей выступают показателями мотивации труда?
 - А. удовлетворенность трудом
 - Б. уровень заработной платы
 - В. число членов группы
 - Г. текучесть кадров
6. При создании системы мотивации труда должно учитываться:
 - А. стратегия развития организации
 - Б. только интересы работников
 - В. только интересы руководителей
 - Г. возможности (ресурсы) организации
7. Укажите, что необходимо для построения системы мотивации :

- А. опросить работников по поводу создания системы
 - Б. провести диагностику проблем предприятия
 - В. выявить элементы существующей системы
 - Г. увеличить число специалистов службы управления персоналом
8. Что относится к экономическим методам управления
- А. благодарственное письмо
 - Б. премия
 - В. улучшение условий труда на рабочем месте
 - Г. должностная инструкция
9. Что относится к административным методам управления
- А. благодарственное письмо
 - Б. премия
 - В. заработная плата
 - Г. должностная инструкция

Тема 3.2. Эффективность системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

1. Понятие эффективности мотивации и стимулирования труда.
2. Подходы к определению эффективности стимулирования и мотивации труда, показатели эффективности.
3. Показатели экономической эффективности систем мотивации труда.
4. Методика расчета эффективности средств, используемых на материальное стимулирование работников.
5. Социальные показатели эффективности мотивации труда.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:
 - 1.1. Существует ли необходимость определения эффективности затрат на мотивацию и стимулирование персонала?
 - 1.2. Какие вы знаете критерии эффективности?
 - 1.3. Поясните методы (подходы) к расчету эффективности мероприятий по мотивации.
 - 1.4. Дайте характеристику показателям эффективности затрат на мотивацию и стимулирование. Какие показатели можно реально рассчитать на практике? Что для этого нужно?
 - 1.5. Что следует делать менеджменту, если показатели эффективности затрат на мотивации и стимулирования персонала снижаются? Какие здесь могут быть варианты?
2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. При расчете эффективности материального стимулирования на предприятии должно учитываться изменение:
 - А объема производства на 1 рубль заработной платы
 - Б число подразделений в организации
 - В структура кадров на предприятии
2. Какие из перечисленных показателей относят к показателям экономической эффективности стимулирования труда?
 - А показатель объема продукции на рубль заработной платы
 - Б показатель текучести кадров
 - В удовлетворенность трудом
 - Г отсутствие конфликтов
3. Какие из перечисленных показателей относят к показателям социальной эффективности мотивации и стимулирования труда?
 - А величина прибыли на рубль заработной платы
 - Б удовлетворенность трудом
 - В опережающий рост производительности труда по сравнению с заработной платой
 - Г текучесть кадров
4. Для того, чтобы система мотивации и стимулирования труда сохраняла эффективность, необходимо:
 - А ежегодно вносить в нее некоторые изменения
 - Б ежегодно все менять полностью
 - В дифференцировать социальный пакет в зависимости от категории, должности
 - Г предоставлять социальный пакет всем одинаково
5. Эффективность мероприятий по мотивации и стимулированию труда целесообразно определять:
 - раз в пять лет
 - А ежегодно по динамике затрат и эффекта
 - Б с учетом внешней ситуации
 - В по динамике изменения средней заработной платы
6. Для повышения эффективности работы по мотивации труда важно проводить следующее:
 - А составлять бюджет службы управления персоналом
 - Б контролировать только текучесть кадров
 - В анализировать внешнюю ситуацию
 - Г ежемесячно проводить опрос работников предприятия
7. К типичным расходам службы управления персоналом в связи с формированием системы мотивации труда относят (три ответа):
 - определение потребности в персонале
 - формирование корпоративной культуры
 - подбор кадров
 - формирование социального пакета
7. Какому критерию эффективности соответствует показатель удовлетворенности трудом:

- А социально-экономический
- Б социальный
- В экономический

8. Система мотивации и стимулирования труда каждой организации своеобразна и зависит от:

- А стиль руководства
- Б цикл развития организации
- В количество сотрудников в службе управления персоналом

9. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности должна быть эффективна:

- А всегда
- Б если она уже сформирована
- В при благоприятных внешних условиях

Тема 3.3. Отечественный и зарубежный опыт управления мотивацией персонала

1. Практические подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в отечественных и зарубежных компаниях.
2. Опыт формирования систем мотивации и применения отдельных элементов систем мотивации труда работников
3. Основные проблемы и направления и перспективы решения проблем мотивации и стимулирования труда.

Вопросы и задания для самостоятельной работы:

1. Подготовить устный ответ на контрольные вопросы по теме:

- 1.1. Различается ли практика мотивации и стимулирования персонала в разных странах? С чем это связано?
- 1.2. Что есть общего в подходах к мотивации и стимулированию персонала в настоящее время в развитых странах? Приведите примеры.
- 1.3. Что есть различного в подходах к мотивации и стимулированию персонала в настоящее время в развитых странах? Приведите примеры.
- 1.4. Чем определяются различия в мотивации и стимулировании труда в разных компаниях? Приведите примеры.
- 1.5. В чем совпадают подходы в мотивации и стимулировании персонала в отечественной и зарубежной практике? Приведите примеры.
- 1.6. В чем отличие подходов в мотивации и стимулировании персонала в отечественной и зарубежной практике? Приведите примеры.

2. Тестовые задания для самостоятельного контроля уровня подготовки студентами вопросов темы:

1. Различаются ли подходы к формированию мотивации к труду российских и зарубежных компаний

- А да
- Б нет

2. Для какой страны характерна индивидуальная мотивация к труду работников
 - А Германии
 - Б США
 - В Японии
3. Для какой страны характерна коллективная мотивация к труду работников
 - А Германии
 - Б США
 - В Японии
4. В мотивации работников японских фирм используются дифференциация вознаграждений в зависимости от:
 - А возраста
 - Б семейного положения
 - В внешности работника
 - Г места жительства
5. Высокий уровень социальных льгот и гарантий работникам предусмотрен в
 - А России
 - Б США
 - В Германии
 - Г Японии
6. Опыт систем гибкого и неполного рабочего времени широко применяется в:
 - А российских компаниях
 - Б зарубежных компаниях
7. в какой мере возможно использование зарубежного опыта в России?
 - А в полной мере
 - Б не применим абсолютно
 - В можно использовать выборочно
8. Возможно ли применение в России зарубежного опыта стимулирования работников через акции, опционы в настоящий момент?
 - А да
 - Б нет
9. Возможно ли применение в России зарубежного опыта стимулирования работников за рационализаторство в настоящий момент?
 - А да
 - Б нет
10. Что является основной причиной недостаточного использования зарубежного опыта стимулирования работников в России?
 - А менталитет руководителей
 - Б менталитет работников
 - В финансовые ресурсы
 - Г климатические условия
 - Д отсутствие знаний по этим вопросам

1.3. Список библиографических источников для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по разделам учебной дисциплины

Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Учебные издания

1. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании : учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 281 с. (УМО). <http://znanium.com/bookread.php?book=130798>
2. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие. / А.П. Егоршин. 3-е изд., перераб. и доп.– М.: НИЦ Инфра-М, 2013.- 378с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=373061>
3. Мотивация трудовой деятельности. : Учеб. пособие. / Под ред. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 394с. (УМО) текст ЭБС : <http://znanium.com/bookread.php?book=448498>
4. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: ИНФРА-М., 2011. – 394с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=222503>
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учеб. пособие. / Т. О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.– 312с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=376656>

Периодические издания

1. Зарецкий А. Труд: мотивация или отчуждение / А.Зарецкий // Человек и труд.- 2012.- № 5.- С.43-44.
2. Пластинина Н.В. Кнут или пряник / Н.В. Пластинина // Мотивация и оплата труда.- 2012.- № 3. - С. 180-188.
3. Чемяков В. Мотивация страхом: от негатива к позитиву / В Чемяков // Справочник по управлению персоналом.- 2012.- № 8.- С. 75-80.

Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 2. Формирование системы мотивации и стимулирования труда

Учебные издания

1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие. / А.П. Егоршин. 3-е изд., перераб. и доп.– М.: НИЦ Инфра-М, 2013.- 378с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=373061>
2. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Учебное пособие. - М. : РИОР: ИНФРА-М, 2010. -.136с. <http://znanium.com/bookread.php?book=187735>

3. Мотивация трудовой деятельности. : Учеб. пособие. / Под ред. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 394с. (УМО) текст ЭБС : <http://znanium.com/bookread.php?book=448498>
4. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: ИНФРА-М., 2011. – 394с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=222503>
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учеб. пособие. / Т. О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.– 312с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=376656>
6. Шишкова Л. Современные «кнуты» и «пряники», или Все о мотивации. [Электронный ресурс] - <http://www.job-today.ru>

Периодические издания

1. Аксенова Н. Как мотивировать наставника / Н. Аксенова // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2012. - № 9.- С.84-86.
2. Ефремов А. В. Повышение роли нематериального стимулирования работников в условиях кризиса / А.В.Ефремов // Кадры предприятия. - 2009. - № 9.- С.66-73.
3. Жук С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала / С.Жук // Человек и труд. - 2011. - № 7.- С.49-52.
4. Зарецкий А. Труд: мотивация или отчуждение / А.Зарецкий // Человек и труд.- 2012.- № 5.- С.43-44.
5. Колотушкин В. Система мотивации персонала- значимый фактор повышения эффективности производства / В.Колотушкин // Человек и труд. - 2011.- № 8.- С. 4-9.
6. Крылова Ю. Программа удержания ключевых сотрудников / Ю.Крылов // С Озерникова Т. Г. Мотивационная роль оценки персонала / Т. Г. Озерникова, А. Н. Бокарева // Мотивация и оплата труда. – 2008. – № 4.
7. Озерникова Т. Г. Методика диагностики трудовой мотивации организации / Т. Г. Озерникова // Мотивация и оплата труда. – 2009. – № 4.
8. правочник по управлению персоналом.- 2012- №6. - С. 22-26.
9. Пластинина Н.В. Кнут или пряник / Н.В. Пластинина // Мотивация и оплата труда.- 2012.- № 3. - С. 180-188.
- 10.Самоукина Н. В. Нематериальная мотивация в условиях кризиса / Н. В. Самоукина // Мотивация и оплата труда. – 2009. – № 1.
- 11.Чемеков В. Мотивация страхом: от негатива к позитиву / В Чемеков // Справочник по управлению персоналом.- 2012.- № 8.- С. 75-80.

Библиографические источники для подготовки к практическим (семинарским) занятиям по Разделу 3. Совершенствование мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Учебные издания

1. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учеб. пособие. / А.П. Егоршин. 3-е изд., перераб. и доп.– М.: НИЦ Инфра-М, 2013.- 378с.
<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=373061>
2. Комаров Е.И. Измерение мотивации и стимулирования «человека работающего». Учебное пособие. - М. : РИОР: ИНФРА-М, 2010. -.136с.
<http://znanium.com/bookread.php?book=187735>
3. Мотивация трудовой деятельности. : Учеб. пособие. / Под ред. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 394с. (УМО) текст ЭБС :
<http://znanium.com/bookread.php?book=448498>
4. Пугачев В.П. Мотивация трудовой деятельности. – М.: ИНФРА-М., 2011. – 394с. <http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=222503>
5. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учеб. пособие. / Т. О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012.– 312с.
<http://znanium.com/catalog.php?item=bookinfo&book=376656>

Периодические издания

1. Ветлужских Е. И. Что способствует повышению эффективности новой системы мотивации и оплаты труда / Е. И. Ветлужских // Мотивация и оплата труда. – 2008. – № 4.
2. Жданкин Н. А. «Восемь правил эффективной мотивации» или как правильно мотивировать персонал / Н. А. Жданкин // Управление персоналом. – 2008. – № 3.
3. Жук С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала / С.Жук // Человек и труд. - 2011. - № 7.- С.49-52.
4. Колотушкин В. Система мотивации персонала- значимый фактор повышения эффективности производства / В.Колотушкин // Человек и труд. - 2011.- № 8.- С. 4-9.
5. Кондрукевич Е. Формирование эффективной системы монетарной мотивации // Человек и труд- 2011. - № 6. – с.58-59.
6. Кряжева С.Ю. Ошибки мотивации и стимулирования персонала российских предпринимателей / С.Ю. Кряжева // Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. - 2014.- № 5.- с.48-52.
7. Смолькина Т. Мотивация и стимулирование персонала металлургических предприятий. // 2010. - № 2. – с.90-103.

РАЗДЕЛ 2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАПЛАНИРОВАННЫХ ВИДОВ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Согласно Рабочим учебным планам подготовки студентов очной формы обучения по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» предусмотрено написание рефератов как запланированных видов самостоятельной работы.

2.1. Рефераты. Цель написания реферата на заданную тему – выработка и развитие навыков творческого мышления в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2.1.1.Задания для написания реферата

В процессе изучения данного курса бакалавры готовят 2 реферата. Перечень тем для рефератов представлен ниже.

Реферат 1. по теме 1.2. Теории мотивации трудовой деятельности

1. Исторические предпосылки возникновения теорий мотивации.
2. Ненаучные теории мотивации: сущность, представители
3. Классические теории мотивации: сущность, представители
4. Содержательные теории мотивации: сущность, представители
5. Процессуальные теории мотивации: сущность, представители
6. Когнитивные теории мотивации: сущность, представители
7. Теории атрибуции: сущность, представители
8. Общая характеристика теорий мотивации
9. Вклад отечественных ученых в теории мотивации
10. Критика и практическое применение теорий мотивации

Реферат 2. по теме 3.3. Отечественный и зарубежный опыт управления мотивацией персонала

1. Опыт российских компаний в организации материального стимулирования
2. Опыт совершенствования заработной платы в российских компаниях
3. Опыт использования социального пакета российскими компаниями
4. Опыт зарубежных компаний в организации материального стимулирования
5. Опыт совершенствования заработной платы в зарубежных компаниях
6. Опыт использования социальных выплат и льгот зарубежными компаниями
7. Опыт морального стимулирования в отечественных компаниях
8. Опыт морального стимулирования в зарубежных компаниях
9. Опыт творческого стимулирования в российских компаниях
10. Опыт творческого стимулирования в зарубежных компаниях

2.1.2. Общие требования к выполнению реферата.

Выбор варианта реферата. Каждый студент выполняет по одному реферату по каждой из 2-х тем, тема реферата соответствует последней цифре зачетной книжки. Реферат выступает контролируемой самостоятельной работой.

При выполнении реферата следует руководствоваться библиографическим списком Рабочей программы учебной дисциплины. Также необходимо умение работать с библиотечным фондом университета. Для целей анализа могут быть использованы материалы СМИ, в том числе Интернет-источники, ресурсы ЭБС.

Реферат выполняется в течение семестра. Срок представления работы на кафедру – за 1-2 недели до завершения учебного процесса в рамках соответствующего семестра учебного года. Срок проверки реферата преподавателем - 7-10 календарных дней с момента предоставления студентом данного вида работы на кафедру.

2.1.3. Требования к структуре, объему и содержанию реферата.

Рекомендуемая структура реферата должна состоять из следующих самостоятельных, но взаимосвязанных элементов:

– Введение. Здесь должна быть отражена актуальность раскрываемой в работе проблемы, сформулирована цель предстоящего исследования, средства и способы ее достижения.

– Основная часть. Содержит текстовое описание результатов проведенного исследования. Ее содержание должно максимально емко отражать существо поставленной проблемы, степень ее проработанности учеными, специалистами и аналитиками. Кратко и логично следует подвести изложение к обозначению собственного взгляда на проблему и определению авторской позиции. Требуется представление объективных фактов и обоснованных положений, подтверждающих правомочность существования авторского подхода к решению рассматриваемой проблемы.

– Заключение. Это обоснованный итог полученным в ходе исследования результатам и сделанным выводам.

Объем реферата должен быть от 7 до 10 стр., содержать список использованной литературы, возможны приложения, они не входят в указанный объем.

Содержание данного вида самостоятельной работы студентов должно быть информативным, емким и в тоже время лаконичным, понятным и логично выстроенным. Информация, используемая для анализа и обоснования выводов должна быть объективной и релевантной. Недопустимо отклонение от заданной темы.

2.1.4. Критерии оценки реферата:

Реферат может быть оценен положительно, если:

- содержание соответствует заданной теме;
- текст лаконичен по форме, но емок по содержанию;

- четко прослеживается индивидуальная авторская позиция;
- тезисы, положения и сделанные выводы объективны и обоснованы;
- не вызывает сомнений самостоятельность выполнения работы;
- соблюдены все формальные требования.

2.1.5. Требования к форме представления реферата:

При необходимости на каждом из этапов выполнения реферата студентом может быть получена индивидуальная консультация у преподавателя в целях устранения потенциально возможных ошибок и несоответствий. По факту представления работы на кафедру, реферат считается завершенным видом самостоятельной работы студента.

Представление реферата на кафедру должно быть в виде распечатанного машинописного текста, оформленного в соответствии с установленными требованиями к самостоятельным работам студентов.

РАЗДЕЛ 3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПОДГОТОВКЕ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Видом промежуточной аттестации студентов, обучающихся по направлению «Управление персоналом», является дифференцированный зачет (зачет с оценкой)

3.1. Список вопросов для подготовки к дифференцированному зачету.

1. Понятие и содержание мотивации трудовой деятельности
2. Значение мотивации в современной экономике
3. Предмет, задачи и содержание курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».
4. Структура и механизм формирования трудовой мотивации
5. Характеристика потребностей и интересов как элемента механизма мотивации труда.
6. Характеристика ценностных ориентаций и мотивов как элемента механизма мотивации труда.
7. Развитие теорий мотивации труда.
8. Классические теории мотивации труда, характеристика, отдельные представители.
9. Содержательные теории мотивации труда, характеристика, отдельные представители.
10. Процессуальные теории мотивации труда, характеристика, отдельные представители.
11. Современные теории мотивации труда, характеристика, отдельные представители.
12. Система мотивации труда: понятие, принципы построения.
13. Системы мотивации труда: элементы, их функции, содержание.
14. Анализ системы мотивации: понятие, содержание
15. Диагностика системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: этапы, содержание
16. Стимул: понятие, классификация стимулов, их общая характеристика
17. Формы стимулирования труда: понятие, виды, характеристика.
18. Сущность и содержание материального стимулирования
19. Заработная плата – основа материального стимулирования
20. Социальные льготы и компенсационная политика предприятия
21. Структура и содержание социального пакета
22. Основные подходы к формированию социального пакета
23. Особенности применения материального стимулирования
24. Сущность и содержание основных видов нематериального стимулирования
25. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом видов морального стимулирования
26. Особенности применения нематериального стимулирования
27. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом

- видов организационно-трудового стимулирования
28. Стимулирование персонала свободным временем.
 29. Особенности трудовой мотивации в зависимости от жизненного цикла организации
 30. Особенности трудовой мотивации в зависимости от жизненного цикла работников
 31. Особенности трудовой мотивации категории рабочих
 32. Особенности трудовой мотивации категории служащих
 33. Особенности трудовой мотивации топ-менеджеров и ключевых специалистов
 34. Управление мотивацией персонала: объект, цель, задачи
 35. Управление трудовым поведением как необходимое условие достижения результатов
 36. Основные методы и способы воздействия на трудовое поведение работника. Административные методы воздействия на трудовое поведение
 37. Экономические методы воздействия на трудовое поведение
 38. Социально-психологические методы и их влияние на мотивацию труда.
 39. Эффективность системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: понятие, содержание
 40. Подходы и критерии оценки эффективности системы мотивации
 41. Показатели эффективности системы мотивации
 42. Методика расчета эффективности использования средств материального стимулирования труда.
 43. Отечественный опыт мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
 44. Зарубежный опыт мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала

3.2. Общие положения проведения зачета

Экзамен проводится в устной форме. Студент получает билет и готовит ответ по содержанию входящих в его структуру двух теоретических вопросов и ответа по практическому заданию (ситуации)..

При подготовке ответов на теоретические вопросы студентом должны быть систематизированы знания, полученные в ходе самостоятельного изучения отдельных разделов и тем, на практических (семинарских) занятиях, в процессе работы с литературой.

В содержании ответа на вопросы билета следует придерживаться понятийного аппарата, определенного Рабочей программой учебной дисциплины и содержанием лекционного материала. Ответ должен быть развернутым, но при этом лаконичным, логично выстроенным. Приветствуется обращение внимание на практические ситуации, приведение примеров.

По практической ситуации (заданию) студент должен подготовить требуемый вариант ответа, обосновать его исходя из теоретических знаний.

Ответ оценивается дифференцированно, в зависимости от уровня представленных студентом знаний, степени его компетентности в предметной

области учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Экзаменационная оценка является итоговой по дисциплине и проставляется в приложение к диплому (выписке из зачетной книжки).