

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Шарифуллин Федер Анварович ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Должность: Директор Ученый Совет

Дата подписания: 17.09.2024 15:25:17

Уникальный программный ключ:

65fd6cbdf7eae29c01b701aabc1fbc13d72d7b0008012e4402081a5e6a

Рабочая программа дисциплины (модуля)

Мотивационный менеджмент

Набор на 2024 г.

Направление подготовки: 40.04.01 Юриспруденция (уровень магистратуры)

Все магистерские программы

Рабочая программа разработана в соответствии с требованиями ФГОС.

Разработчик (-и): Макарова Екатерина Евгеньевна, к.э.н., доцент
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры (протокол № 14 «05» июня 2024 г.).

И.о.заведующий кафедрой _____ Фасхутдинова М.С.

ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ
учебно-методического комплекса по дисциплине (модулю)
Мотивационный менеджмент
для набора 2024 года на 24-25 уч.г.¹

Краткое содержание изменения	Дата и номер протокола заседания кафедры

Актуализация выполнена²:
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ « » _____ Г.

ПОДПИСЬ

Зав. кафедрой

(ФИО, ученая степень, ученое звание)

_____ « » _____ Г.

¹ Указанный протокол заполняется при актуализации РП по дисциплине (модулю) на учебный год, в течение которого соответствующая дисциплина (модуль) будет преподаваться (если год набора отличается от года преподавания дисциплины (модуля)).

² Если отдельные элементы РП актуализированы разными педагогическими работниками, то необходимо указать соответствующую информацию, обеспечить подписание документа всеми педагогическими работниками.

Оглавление

	Аннотация рабочей программы	4
1.	Цели и планируемые результаты изучения дисциплины (модуля)	5
2.	Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП	5
3.	Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы	5
4.	Содержание дисциплины (модуля)	5
5.	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	7
6.	Материально-техническое обеспечение	9
7.	Карта обеспеченности литературой	11
8.	Фонд оценочных средств	12

**Аннотация рабочей программы дисциплины
«Мотивационный менеджмент»**

Автор-составитель: к.э.н., доцент Макарова Е.Е.

Цель изучения дисциплины	Основными целями изучения дисциплины « Мотивационный менеджмент » является углубленное изучение магистратами особенностей, основных подходов, актуальных проблем и практического опыта мотивационного процесса в организациях
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина « Мотивационный менеджмент » относится к факультативным дисциплинам ОПОП по направлению подготовки 40.04.01 «Юриспруденция» (уровень магистратуры)
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели
Содержание дисциплины (модуля)	Тема 1. Система мотивационного менеджмента Тема 2. Теории мотивации Тема 3. Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации Тема 4. Формы нематериальной мотивации
Общая трудоемкость дисциплины (модуля)	Общая трудоемкость дисциплины составляет 1 зачетная единица 36 часов
Форма промежуточной аттестации	Зачет

1. Цели и планируемые результаты освоения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины (модуля) является освоение компетенций (индикаторов достижения компетенций), предусмотренных рабочей программой.

В совокупности с другими дисциплинами ОПОП дисциплина обеспечивает формирование следующих компетенций:

Таблица 1

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Планируемые результаты освоения дисциплины в части каждой компетенции указаны в картах компетенций по ОПОП.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

3. Объем дисциплины (модуля) и виды учебной работы

Таблица 2
очная, заочная, заочная форма обучения (ГВД)

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по семестрам 2 семестр
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	1	36	36
Контактная работа		8	8
Самостоятельная работа под контролем преподавателя, НИРС		28	28
Занятия лекционного типа		2	2
Занятия семинарского типа		6	6
в том числе с практической подготовкой (при наличии)		4	4
Форма промежуточной аттестации		-	зачет

4. Содержание дисциплины

4.1. Текст рабочей программы по темам

Тема 1. Система мотивационного менеджмента

Мотивация в системе управления. Понятие мотивационный менеджмент. Экономическая сущность мотивации. Система мотивационного процесса.

Тема 2. Теории мотивации

Теория потребностей А.Маслоу. Теория Д. Макклелланда. Теория Ф.Герцберга («гигиенические» факторы и мотиваторы). Сопоставление теорий Герцберга, Маслоу и ERG. Теория В.Зигерта и М.Ланга. Теория справедливости. Вероятностная модель мотивации Виктора Врума. Модель Л.Портера и Э.Лоуллера.

Тема 3. Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации

Место и роль факторов стимулирования труда. Проблемы оценки труда. Управление стимулированием персонала. Оптимизация оплаты персонала.

Тема 4. Формы нематериальной мотивации

Коммуникация – как форма мотивации работников в современных условиях. Мотивация временем – современная форма мотивационного менеджмента.

4.2. Разделы и темы дисциплины, виды занятий (тематический план)

Тематический план

Таблица 3

очная, заочная, заочная форма обучения (ГВД)

№	Раздел дисциплины, тема	Код компетенции	Общая трудоёмкость дисциплины	в том числе					Наименование оценочного средства
				Контактная работа	Самостоятельная работа под контролем преподавателя. НИРС	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Практическая подготовка	
				час.	час.	час.	час.	час.	
1	Тема 1. Система мотивационного менеджмента	УК-3	9	2	7	0,5	0,5	1	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
2	Тема 2. Теории мотивации	УК-3	9	2	7	0,5	0,5	1	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
3	Тема 3. Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации	УК-3	9	2	7	0,5	0,5	1	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
4	Тема 4. Формы нематериальной мотивации	УК-3	9	2	7	0,5	0,5	1	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
Итого			36	8	28	2	2	4	

4.3 Самостоятельное изучение студентами разделов дисциплины

Таблица 4
очная, заочная, заочная форма обучения (ГВД)

№ раздела (темы) дисциплины	Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение	Кол-во часов
Тема 1. Система мотивационного менеджмента	Мотивационная политика на разных этапах развития организации. Стратегические мотивационные ориентиры присущие на стадиях становления организации, функционирования и развития организации. Выбор стратегии мотивационного управления. Последовательность при выборе стратегии мотивационного управления. Классификация мотивов.	7
Тема 2. Теории мотивации	Оперантное обусловливание Скинера. Подход, «модификации поведения». Вклад в развитие мотивационного менеджмента Сайерта, Марча, Саймона. Теории Д.Макгрегора и К.Арджириса, Оучи	7
Тема 3. Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации	Основные виды материального стимулирования труда персонала предприятия. Принципы, системы и формы оплаты труда участников производственного процесса. Факторы, определяющие величину оплаты труда персонала предприятий. Зарубежный опыт оплаты труда.	7
Тема 4. Формы нематериальной мотивации	Современные формы мотивационного менеджмента в России и за рубежом	7
Итого		28

4.4. Темы курсового проекта (курсовой работы)

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

5.1. Учебно-методические рекомендации по изучению дисциплины

При подготовке к аудиторным занятиям, непосредственно в ходе проведения лекций, семинаров и практических занятий, а также в ходе самостоятельной работы магистранты могут пользоваться учебной литературой (согласно утвержденному перечню основной и дополнительной литературы по данному курсу), учебно-методическими материалами (включая данную учебную программу), методическими указаниями Университета по выполнению курсовых и контрольных работ, положением Университета по проведению зачетов, а также учебно-методическими материалами и рекомендациями по смежным дисциплинам.

Самостоятельная работа магистрантов включает в себя:

- чтение учебников и учебных пособий, а также дополнительной литературы по изучаемой теме;
- конспектирование данного текста;
- работа со словарями и справочниками;
- работа со справочно-правовыми системами и ресурсами сети интернет;
- составление плана и тезисов ответа на вопросы семинара;

- выполнение тестовых заданий;
- решение учебно-практических, в том числе, расчетно-графических задач;
- выполнение контрольной работы;
- написание рефератов (эссе) по изучаемой тематике;
- участие в научно-практических конференциях и круглых столах;
- подготовка к сдаче зачета.

Цель организации самостоятельной работы по дисциплине «Мотивационный менеджмент» – это формирование знаний в области анализа информации, подготовки и представления результатов исследования. Самостоятельная работа специалистов (СРС) является важнейшим видом освоения содержания дисциплины, подготовки к практическим занятиям, и к зачету. Сюда же относятся и самостоятельное углубленное изучение тем дисциплины. Самостоятельная работа представляет собой постоянно действующую систему, основу образовательного процесса и носит исследовательский характер, что послужит в будущем основанием для написания выпускной квалификационной работы.

Самостоятельная работа магистрантов предполагает следующие виды отчетности:

- подготовку и написание докладов, сообщений, рефератов и/или презентаций, контрольной работы.

5.2. Информационное обеспечение изучения дисциплины (модуля)

№ п./п.	Наименование	Адрес в сети Интернет
1	ZNANIUM.COM	http://znanium.com Основная коллекция Коллекция издательства Статут Znanium.com. Discovery для аспирантов
2	ЭБС ЮРАЙТ	www.biblio-online.ru
3	ЭБС «BOOK.ru»	www.book.ru коллекция издательства Проспект Юридическая литература; коллекции издательства Кнорус Право, Экономика и Менеджмент
4	East View Information Services	www.ebiblioteka.ru Универсальная база данных периодики (электронные журналы)
5	НЦР РУКОНТ	http://rucont.ru/ Раздел Ваша коллекция - РГУП-периодика (электронные журналы)
6	Oxford Bibliographies	www.oxfordbibliographies.com модуль Management –аспирантура Экономика и модуль International Law - аспирантура Юриспруденция
7	Информационно-образовательный портал РГУП	www.op.raj.ru электронные версии учебных, научных и научно-практических изданий РГУП
8	Система электронного обучения «Фемида»	www.femida.raj.ru Учебно-методические комплексы, Рабочие программы по направлению подготовки
9	Правовые системы	Гарант, Консультант

10	Министерство экономического развития Российской Федерации	https://economy.gov.ru
11	Правительство Москвы	https://www.mos.ru
12	Правительство Московской области	https://mosreg.ru

Основная и дополнительная литература указана в Карте обеспеченности литературой.

6. Материально-техническое обеспечение

В целях освоения учебной программы дисциплины необходимы следующие материально-технические и программные средства:

1. Аудиторный фонд РГУП.
2. Библиотека РГУП.
3. Комнаты для проведения консультаций и внеаудиторной работы.
4. Интернет-сайт РГУП, а также кафедры правового обеспечения экономической деятельности.

№ п/п	Наименование дисциплины (модуля), практик в соответствии с учебным планом	Наименование специальных* помещений и помещений для самостоятельной работы	Реквизиты подтверждающего документа
ФТД.05	Мотивационный менеджмент	Аудитория № 910 - учебная аудитория для лекционных занятий, семинарских (практических) занятий, групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации (либо аналог)	Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения: Microsoft Права на программы для ЭВМ Windows 10 (предустановленное ПО) Microsoft Права на программы для ЭВМ Office Standard 2013 Russian OLP NL AcademicEdition СПС Консультант плюс СПС Гарант Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы: 25 посадочных мест, рабочее место преподавателя, 1 проектор, 1 моторизованный экран, 1 конгресс система состоящая из 26 микрофонов, 1 микшерный пульт, 8 акустические систем, 1 поворотная IP камера

7. КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ

(для набора 2024 г.)

Кафедра экономики

Направление подготовки (специальность): 40.04.01 «Юриспруденция» (уровень магистратуры)

Профиль (специализация): «Правосудие по гражданским, административным делам и экономическим спорам»

«Юрист в сфере гражданско-правовых отношений»

«Юрист в сфере уголовного судопроизводства»

Дисциплина: Мотивационный менеджмент

Наименование, Автор или редактор, издательство, год издания, кол-во страниц	Вид издания	
	ЭБС (указать ссылка)	Кол-во печатн. изд. в библиотеке
1	2	3
Основная литература		
Басовский, Л. Е. Управление качеством : учебник / Л. Е. Басовский, В. Б. Протасьев. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 231 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/18003. - ISBN 978-5-16-011847-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1851438 (дата обращения: 15.05.2024). — Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/product/1851438	
Муниципальное управление и местное самоуправление : учебник / под ред. И.А. Алексеева. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 353 с. — (Высшее образование: Магистратура). — DOI 10.12737/textbook_5a02add719346.49419279. - ISBN 978-5-16-013173-3. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1901771 (дата обращения: 15.05.2024). — Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/document?id=417102#bib	
Дополнительная литература		
Государственное и муниципальное управление : учебник / под ред. проф. Н. И. Захарова. — Москва : ИНФРА-М, 2022. — 289 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/1601. - ISBN 978-5-16-009194-5. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/1859958 (дата обращения: 15.05.2024). — Режим доступа: по подписке.	https://znanium.com/catalog/product/1859958	
Смирнов, Э. А. Управленческие решения : учебник / Э. А. Смирнов. — Москва : РИОР : ИНФРА-М, 2023. — 362 с. — (Высшее образование). — DOI: https://znanium.com/catalog/document?id=428502#bib	https://znanium.com/catalog/document?id=428502#bib	

https://doi.org/10.12737/2464. - ISBN 978-5-369-00521-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2018249 (дата обращения: 15.05.2024). – Режим доступа: по подписке.		
--	--	--

Зав. библиотекой



Зав. кафедрой _____

**8. Паспорт фонда оценочных средств
по дисциплине «Мотивационный менеджмент»**

8.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине (модулю)

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Система мотивационного менеджмента	УК-3	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
2.	Теории мотивации	УК-3	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
3.	Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации	УК-3	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет
4.	Формы нематериальной мотивации	УК-3	Деловая игра, вопросы для семинаров (коллоквиумов), кейс-ситуации, реферат с презентацией, тест, контрольная работа, зачет

В целях применения балльно-рейтинговой системы баллы за результаты учебной работы между заявленными оценочными средствами распределяются:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Контрольная работа	-	-
Всего баллов, в том числе:	0-26	0-20
Деловая игра	0-6	0-4
Вопросы для семинаров, коллоквиумов	0-4	0-4
Кейс-ситуации	0-6	0-4
Реферат с презентацией	0-4	0-4
Тестовые задания	0-6	0-4

При каждом применении оценочного средства преподаватель выставляет баллы в установленных пределах.

По итогам семестра по каждому оценочному средству определяется (1) общая сумма баллов и (2) средний балл (общая сумма баллов / количество семинаров (практических занятий), на которых оценочное средство применялось).

Сумма средних баллов по всем оценочным средствам формирует баллы, выставляемые обучающимся за результаты учебной работы в каждом семестре.

8.2. Оценочные средства

Деловая игра по дисциплине «Мотивационный менеджмент»

Цель игры – применить полученные теоретические знания к конкретной практической ситуации, выбрать наилучшие методы анализа и воздействия на проблему. Вследствие этого для работы с кейсом необходимо предварительно усвоить соответствующий теоретический материал.

Выполнять задание следует пошагово:

1. Внимательно прочитать текст, при этом особое внимание уделить пониманию сути описанных событий.

2. Далее следует анализ информации, избавляясь при этом от не нужной и выделяя наиболее важную. При этом:

- разложить сложную ситуацию на части, создав упрощенный вариант;
- рассмотреть ситуацию с различных точек зрения;
- ответить на конкретные вопросы: «что эта информация подразумевает?»; «что главное?»

Анализ должен закончиться кратким изложением заключений (ответов) студентов, на основании которых предстоит принять решение.

3. Разработка плана решения проблемы. План есть ограниченная во времени последовательность условных шагов с четким адресом исполнителя: кто что делает?, как?, когда?, зачем?, в какой последовательности? Таким образом, цель плана – разработать меры для разрешения рискованной ситуации и для устранения узких мест организации.

4. Подготовка письменного ответа. При подготовке письменного ответа, который будет обсуждаться в аудитории, и сдаваться преподавателю, необходимо еще раз проанализировать всю ситуацию с различных точек зрения, расставить акценты, отредактировать, избавиться от лишних теоретических рассуждений.

Особенно уделяется внимание последовательности шагов по приоритетности воплощения в жизнь решения студента. Ответ должен быть четким, логичным в изложении и аккуратным в оформлении.

5. Обсуждение в микрогруппе. После индивидуальной подготовки письменного ответа, проводится их «неформальное» обсуждение в микрогруппах студентов (4–5 человек). В предварительной дискуссии в течение 30–40 мин. составляются различные варианты решения кейс-ситуации, учитываются разные мнения, на основании которых принимается совместное решение микрогруппы.

6. Обобщение итогов в аудитории. Завершающий этап – это обсуждение под руководством преподавателя предложенных микрогруппами вариантов решения кейса общей аудиторией.

Важную роль в дискуссии играет манера преподнесения результатов анализа, аргументированность предлагаемого решения, умение убеждать, слушать партнеров, публично выступать.

1. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Тема (проблема): Зарубежный опыт мотивации персонала в организациях

2. Концепция игры:

Студенты делятся на группы. Рассматривают содержание и особенности систем мотивации персонала в организациях в зарубежных странах, таких как США, Канада, Япония, Китай, Швеция, Финляндия, Франция, Италия, Испания, Великобритания, Германия, Бразилия.

Каждая группа студентов должна продемонстрировать:

- способы мотивации персонала в разных странах;
- опыт создания материальных и моральных стимулов к труду;
- потребности, мотивы и ценности в разных странах;
- карьерный рост;
- стимулирование без мотивации.

3. Ожидаемый результат:

Обсудив презентации каждой группы выбрать проект для реализации с точки зрения:

а) способов мотивации и потребностей; б) карьерного роста; в) эффективности мотивации. Принять решение на основе собственных прогнозов.

Критерии оценки доклада	
Полнота и точность представленной информации о регионе	0-10 баллов
Аргументированность выводов	0-10 баллов
Самостоятельность выводов	0-10 баллов
Креативность решений	0-10 баллов
Прикладная ценность предложений	0-10 баллов
Итого	0-50 баллов
Презентации	
Кристаллизация материала (сжатость и емкость)	0-10 баллов
Системность изложения	0-10 баллов
Ясность, четкость изложения	0-10 баллов
Эстетическая привлекательность	0-10 баллов
Грамотность и убедительность авторской позиции изложения	0-10 баллов
Итого	0-50 баллов
Итоговая оценка	0-100 баллов

4. Постигровое моделирование. Обсуждение под руководством преподавателя предложенных микрогруппами вариантов решения кейса общей аудиторией.

Важную роль в дискуссии играет манера преподнесения результатов анализа, аргументированность предлагаемого решения, умение убеждать, слушать партнеров, публично выступать.

5. Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Деловая игра	0-6	0-4

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения Форма обучения	Баллы	
	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-2	0-1
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	2,1-3	1,1-2
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	3,1-4	2,1-3
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	4,1-6	3,1-4

Вопросы для семинаров, коллоквиумов по дисциплине «Мотивационный менеджмент»

Вопросы для семинаров предназначены для устного опроса обучающихся. Устный опрос проводится преподавателем по вопросам соответствующей темы дисциплины.

Обучающийся обязан подготовиться к устному опросу, руководствуясь Учебно-методическими рекомендациями по изучению дисциплины.

С учетом того, что в рамках текущего контроля проверяется подготовленность обучающихся по всем вопросам, преподаватель - исходя из количества обучающихся, присутствующих на семинаре (практическом занятии), а также объема отдельных вопросов темы - формулирует на семинаре (практическом занятии) вопрос для каждого обучающегося, который может объединять несколько вопросов темы. Сформулированный вопрос адресуется обучающемуся в устной форме.

Обучающийся устно отвечает на заданный вопрос. Ответ дается без подготовки; в ходе ответа обучающийся не вправе использовать учебные и учебно-методические материалы, за исключением настоящей рабочей программы. После ответа обучающегося преподаватель может задать уточняющие вопросы, если ответ на вопрос был неполным либо содержал ошибки.

Ответ на сформулированный вопрос оценивается в соответствии с критериями, установленными в настоящей рабочей программе.

Тема 1. Система мотивационного менеджмента

№ темы	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Роль мотивации в процессном подходе к управлению	УК-3
2.	Можно ли мотивировать исполнение каждой функции управления?	
3.	Кто первый заговорил о необходимости мотивации работников?	
4.	Кто показал, что человек ищет удовлетворения ряда психологических потребностей путем участия в организации?	
5.	Кто показал, что человек ищет удовлетворения ряда психологических потребностей путем участия в организации?	
6.	Какие менеджеры имеют философскую точку зрения?	
7.	Что такое мотивация?	
8.	Что такое мотивационный менеджмент?	
9.	Перечислите факторы демотивации	
10.	В какой части корпоративной пирамиды сосредоточен мотивационный менеджмент?	
11.	Что является главной сферой реализации мотивации субъектов общественного производства? Обоснуйте свой ответ	
12.	Что является субъектом мотивационных отношений?	
13.	Что определяет ценность человеческого фактора?	
14.	Можно поставить знак равенства между терминами «мотивация» и «стимулирование»? Термины «мотивация» и «стимулирование»	
15.	В чем различие между стимулированием и мотивацией?	
16.	Какие три типа кадровой политики в управлении заинтересованностью персонала в своем труде можно выделить на стратегическом уровне?	
17.	Что включается в механизм оптимального стимулирования труда?	
18.	Что включает в себя система мотивации?	
19.	Что такое потребности человека?	
20.	Вспомните типологию потребностей мотивации	
21.	Что включается в упрощенную модель мотивации поведения через	

	потребности?	
--	--------------	--

Тема 2. Теории мотивации

№ темы	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	В каких работах до Маслоу определяются основные черты, формирующие ядро личности?	УК-3
2.	Какие потребности выделяет Маслоу?	
3.	Как работает теория потребностей в других странах?	
4.	Какие функции науки выделяет Маслоу?	
5.	Какие виды потребностей выделяет Лангер, сравните их с потребностями Маслоу?	
6.	В чем суть теории ERG?	
7.	Как изменяются ценности людей согласно П.Вейлла?	
8.	Почему концепцию Макклелланда можно отнести к теориям содержания мотивации?	
9.	Прокомментируйте потребности по Макклелланду	
10.	В чем суть моделей проектирования работы?	
11.	Прокомментируйте свое отношение к теории двух факторов Герцберга	
12.	Какие выводы сделал Чуичи Мураи при изучении взаимосвязи между производительностью и факторами мотивации?	
13.	Аргументируйте сравнение теорий Герцберга, Маслоу и Альдерфера	
14.	Сопоставьте теорию Зигерта и Ланге с теорией Маслоу	
15.	Раскройте теорию справедливости С.Адамса	
16.	Прокомментируйте, какие возможны реакции человека на состояние неравенства выделяет Адамс?	
17.	Как согласуется теория Портера-Лоуллера с теорией справедливости?	
18.	Приведите примеры из практики действия теории Портера-Лоуллера	

Тема 3. Стимулирование труда – основная форма материальной мотивации

№ темы	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Факторы стимулирования труда	УК-3
2.	Что такое заработная плата?	
3.	Как должен устанавливаться размер заработной платы?	
4.	Раскройте механизм оптимального стимулирования труда	
5.	Определите возможные акценты стимулирования в соответствии с предметом стимулирования	
6.	Что такое должностные инструкции?	
7.	Опишите структуру оплаты труда	
8.	Перечислите основные характеристики различных методов оценки труда	
9.	Просистематизируйте методы, основанные на выборе факторов	
10.	Сформулируйте преимущества и недостатки сдельной оплаты труда	
11.	В каких случаях применяется аккордная система оплаты труда?	
12.	В каких случаях применяется косвенно-сдельная система оплаты труда?	

13.	В каких случаях следует применять надбавки, а не премии?	
14.	Сформулируйте достоинства и недостатки системы оплаты «по заслугам»	
15.	Как взаимосвязаны абсолютные выплаты и показатели компании?	

Тема 4. **Формы нематериальной мотивации**

№ темы	Вопросы	Код компетенции (части) компетенции
1.	Мотивация временем: в чем состоит суть такой мотивации?	УК-3
2.	Какие элементы включаются в структуру рабочего времени и каковы пути его рационального использования?	
3.	Какую роль в бюджете времени управленческого работника играет вне рабочее время, связанное с производством?	
4.	Какие элементы следует включать в структуру свободного времени и какую мотивационную роль оно оказывает на деятельность и творческую активность работников?	
5.	Какими мотивами руководствуются менеджеры предприятий при введении «гибких» режимов рабочего времени среди работников?	
6.	Какими критериями определяется социально-экономическая эффективность использования рабочего, вне рабочего и свободного времени?	

Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Семинары, коллоквиумы	0-4	0-4

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения Форма обучения	Баллы	
	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-1	0-1
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	1,1-2	1,1-2
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	2,1-3	2,1-3
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	3,1-4	3,1-4

Кейс-ситуации по дисциплине «Мотивационный менеджмент»

1. Методические рекомендации.

В рамках кейс-ситуации проверяется сформированность умений и навыков.

Поскольку выполнение кейса требует сформированности определенных знаний, преподаватель осуществляет текущий контроль за сформированностью знаний путем устного опроса по вопросам темы.

Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

1. Тема (проблема): Кейс 1. Исследование факторов организации и мотивации труда персонала организации

2. Концепция кейса 1:

В целях построения эффективной системы организации и мотивации труда участников производственного процесса необходимо выявление факторов, которые оказывают существенное влияние на трудовое поведение и мотивацию персонала и определяют параметры организации труда на предприятии.

Среди всех рассматриваемых специалистами науки управления внутренних и внешних сил важная роль в организации и мотивации труда участников производственного процесса принадлежит следующим группам факторов:

- факторы макросреды;
- факторы микросреды;
- факторы внутренней среды.

Задача систематизации требует декомпозиции представленных групп факторов и установления среди них сил, имеющих приоритетное значение для повышения эффективности организации и мотивации труда участников производственного процесса.

3. Задание для выполнения кейса 1:

1. Провести декомпозицию факторов внешней и внутренней среды и разработать широкий перечень потенциальных факторов, определяющих развитие организации и мотивации труда участников производственного процесса.

2. На основе использования процедуры творческого совещания уточнить перечень потенциальных факторов, определяющих развитие организации и мотивации труда участников производственного процесса.

3. Оценить значимость факторов, определить степень влияния того или иного фактора на развитие организации и мотивации труда участников производственного процесса, а также установить возможные взаимосвязи и взаимные обусловленности факторов.

4. Построить факторную модель организации и мотивации труда.

4. Тема (проблема): Кейс 2. Диагностика конфликтов в области стимулирования трудовой деятельности

5. Концепция кейса 2:

В 2015 году Сергей Петров (далее СП), недавний выпускник технического вуза, специалист по компьютерной технике, работавший инженером при кафедре вуза, был принят по конкурсу на крупное производственное предприятие. СП был единственный и любимый сын в достаточно обеспеченной семье, отличник учебы, интеллигентный, воспитанный, не

женат. Он с большим удовольствием взялся за порученную ему работу по созданию базы данных о сбыте продукции. Через полгода работа была закончена, и он получил приличную премию, на которую купил себе суперсовременный компьютер.

Занимаясь вопросами технического и информационного обеспечения презентации новой продукции на выставке в Москве, у него проявился талант не только программиста, но и коммерсанта-маркетолога: он с высокой степенью энтузиазма рекламировал продукцию предприятия, что способствовало заключению большого объема контрактов на поставку.

СП стали поручать организацию и проведение выставок, и через некоторое время (1 год и 3 месяца с момента поступления на работу) его назначили начальником коммерческого отдела, занимающегося вопросами сбытовой и рекламной политики. В трудовом договоре с СП оговорили, что наряду с гарантированной заработной платой он будет получать вознаграждение в размере 5% прибыли от продажи продукции. Вознаграждение директора, как вскоре узнал СП, было 10% от дохода.

И на этом участке дела у него пошли хорошо. Только за год работы объем продаж возрос на 25%, хотя до этого было затоваривание. К нему хорошо относились в коллективе, особенно женщины. СП в своем подчинении имел 5 человек, владел коммерческой информацией, давал распоряжения по распределению вознаграждения среди сотрудников отдела. Доходы СП также существенно возросли, появилась любовь к деньгам: приличная машина, модная одежда, отдых за границей.

Спустя определенное время, СП пришел к директору с рядом предложений по развитию коммерческой деятельности и в конце беседы сказал, что основные доходы предприятия идут по его отделу, а его вознаграждение всего 5%. Учитывая ценность идей СП, директор предложил ему 7%. «А почему не 10%», - удивился СП, - ведь основной вклад в расширение продаж делаю я?» Директор объяснил, что на вознаграждение идет 40% от чистого дохода, а на сбыт продукции работают и производственные, и экономические, и транспортные службы. СП ушел недовольный...

Разговор вскоре стал известен на предприятии (в России сложилась определенная специфика повышенной межличностной внутрифирменной коммуникации). Мнение коллектива разделилось. Сотрудники коммерческого отдела были на стороне СП, который затаил обиду на директора, но по-прежнему эффективно работал. Внедрение компьютерной системы контроллинга за сбытом продукции, которую он обсуждал с директором, позволило увеличить объемы продаж за отчетный год еще на 15%. Более СП с директором не встречался и ни материальных, ни моральных дополнительных стимулов по результатам деятельности со стороны руководства не получал.

Изменилась и конкурентная обстановка в отрасли. Структура доходов предприятия сдвинулась в сектор оказания сервисных услуг. Произошло снижение объема продаж. После одной из планерок коммерческий отдел подвергся суровой критике, после чего СП попросил о личной встрече с директором, на которой сказал, что у него есть плодотворные идеи по увеличению объема продаж и повышению конкурентоспособности предприятия, однако он готов их осуществить при условии получения в качестве личного дополнительного вознаграждения 10% от прибыли. Директор отказал, а СП отдал ему заранее написанное заявление об увольнении по собственному желанию и, в результате, простился с данным местом работы.

6. Задание для выполнения кейса 2:

1. Провести диагностику конфликта в области мотивации трудовой деятельности, определив категорию, характеристики, стадии и причины конфликтной ситуации, и предложить вариант ее решения.

7. Тема (проблема): Кейс 3. Разработка программы диагностического обследования системы организации и мотивации труда персонала организации

8. Концепция кейса 3:

Организация и мотивация труда персонала организации является важной подсистемой организации производства, во многом определяющей эффективность деятельности предприятия.

Построение эффективной системы организации и мотивации труда непосредственных участников производственного процесса должно базироваться на результатах организационной диагностики.

9. Задание для выполнения кейса 3:

Программа диагностического обследования должна включать следующие составляющие:

1. Обоснование целей и задач диагностики системы организации и мотивации труда непосредственных участников производственного процесса.

2. Формирование декомпозиционной модели системы основе выделения в ее структуре элементов, подлежащих исследованию.

3. Обоснование методов исследования системы организации и мотивации труда участников производственного процесса.

4. Перечень источников информации о состоянии системы организации и мотивации труда участников производственного процесса с указанием предполагаемого результата исследования.

5. Формирование структурной схемы (этапов) исследования организации и мотивации труда участников производственного процесса.

6. Разработка методического инструментария исследования (формирование опросных и аттестационных листов: определение перечня исследуемых параметров, установление единицы измерения состояния исследуемого объекта, формирование единой оценочной шкалы для всех параметров, характеризующих соответствующий объект исследования, установление критериев оценки, творческое оформление опросного листа).

7. Формирование рекомендаций по оформлению результатов исследования, включая разработку шаблонов сводных таблиц результатов исследования.

8. Шкала оценки аналитических технологий представлена в таблице.

Шкала оценки методов диагностики

Признак оценки	Методика ранжирования
Ориентация на будущее	Рейтинг «1», если метод обеспечивает низкий уровень ориентации на будущее, «5» - метод высоко сфокусирован на будущее
Точность	Рейтинг «1», если метод обеспечивает низкую точность, «5» - высокую
Производительность ресурсов	Рейтинг «1», если метод требует большого объема финансовых, трудовых и т.п. ресурсов, что возможно снижает его экономическую эффективность, «5» - метод способствует экономии ресурсов
Объективность	Рейтинг «1», если метод обеспечивает низкий уровень объективности, обусловлен мнениями и предубеждениями, «5» - высокий
Полезность	Рейтинг «1», если метод обеспечивает низкий уровень оцениваемого стратегического результата, «5» - высокий
Своевременность	Рейтинг «1», если метод требует большое количество времени для полноты анализа, «5» - метод занимает немного времени

10. Ожидаемый результат:

Цель кейсов – применить полученные теоретические знания к конкретной практической ситуации, выбрать наилучшие методы анализа и воздействия на проблему.

Вследствие этого для работы с кейсом необходимо предварительно усвоить соответствующий теоретический материал.

Выполнять кейс-задание следует пошагово:

1. Внимательно прочитать текст, при этом особое внимание уделить пониманию сути описанных событий.

2. Далее следует анализ информации, избавляясь при этом от не нужной и выделяя наиболее важную. При этом:

- разложить сложную ситуацию на части, создав упрощенный вариант;
- рассмотреть ситуацию с различных точек зрения;
- ответить на конкретные вопросы: «что эта информация подразумевает?»; «что главное для этой фирмы?»;

Анализ должен закончиться кратким изложением заключений (ответов) студентов, на основании которых предстоит принять решение.

3. Разработка плана решения проблемы. План есть ограниченная во времени последовательность условных шагов с четким адресом исполнителя: кто что делает?, как?, когда?, зачем?, в какой последовательности? Таким образом, цель плана – разработать меры для разрешения рискованной ситуации и для устранения узких мест организации.

4. Подготовка письменного ответа. При подготовке письменного ответа, который будет обсуждаться в аудитории, и сдаваться преподавателю, необходимо еще раз проанализировать всю ситуацию с различных точек зрения, расставить акценты, отредактировать, избавиться от лишних теоретических рассуждений.

Особенно уделяется внимание последовательности шагов по приоритетности воплощения в жизнь решения студента. Ответ должен быть четким, логичным в изложении и аккуратным в оформлении.

5. Обсуждение в микрогруппе. После индивидуальной подготовки письменного ответа, проводится их «неформальное» обсуждение в микрогруппах студентов (4–5 человек). В предварительной дискуссии в течение 30–40 мин. составляются различные варианты решения кейс-ситуации, учитываются разные мнения, на основании которых принимается совместное решение микрогруппы.

6. Обобщение итогов в аудитории. Завершающий этап – это обсуждение под руководством преподавателя предложенных микрогруппами вариантов решения кейса общей аудиторией.

Критерии оценки доклада	
Полнота и точность представленной информации о регионе	0-10 баллов
Аргументированность выводов	0-10 баллов
Самостоятельность выводов	0-10 баллов
Креативность решений	0-10 баллов
Прикладная ценность предложений	0-10 баллов
Итого	0-50 баллов
Презентации	
Кристаллизация материала (сжатость и емкость)	0-10 баллов
Системность изложения	0-10 баллов
Ясность, четкость изложения	0-10 баллов
Эстетическая привлекательность	0-10 баллов
Грамотность и убедительность авторской позиции изложения	0-10 баллов
Итого	0-50 баллов
Итоговая оценка	0-100 баллов

11. Постигровое моделирование. Обсуждение под руководством преподавателя предложенных микрогруппами вариантов решения кейса общей аудиторией.

Важную роль в дискуссии играет манера преподнесения результатов анализа, аргументированность предлагаемого решения, умение убеждать, слушать партнеров, публично выступать.

12. Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Кейс-ситуация	0-6	0-4

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения	Баллы	
Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-2	0-1
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	2,1-3	1,1-2
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	3,1-4	2,1-3
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	4,1-6	3,1-4

Темы рефератов по дисциплине «Мотивационный менеджмент»

1. Методические рекомендации

Посредством заслушивания выступлений обучающихся с докладами проверяется сформированность углубленных знаний, а также умений и навыков по формируемым компетенциям.

При подготовке докладов с выступлениями в форме интерактивных презентаций обучающимся следует руководствоваться учебно-методическими материалами по дисциплине.

Подготовка докладов требует следующего структурирования материала:

- изучить теоретическую литературу по предмету исследования;
- в развернутом виде представить историю и теорию вопроса;
- осветить основные положения темы реферата;
- указать разные точки зрения на предмет исследования;
- обозначить свое видение проблемы изучения;
- сделать выводы по теме исследования;
- обозначить перспективу изучения проблемы;
- указать литературу по теме исследования;
- приложить глоссарий.

В процессе подготовки обучающиеся учатся анализировать и давать оценку решениям, направленным на совершенствование анализа информации.

Подготовка докладов, посвященных анализу информации, направленных на совершенствование подготовки и представления результатов исследования, требует следующего структурирования материала:

- а) отобрать учебную и научную литературу по вопросу исследования;
- б) составить план реферата, в котором следует отразить:
 - введение*, в котором ставится цель и задачи исследования;
 - историю и теорию вопроса* (которая может являться составной частью введения или представлять самостоятельную главу);
 - основную часть работы*;
 - заключение*, в котором подводятся итоги исследования, а также освещается перспектива дальнейшего изучения проблемы, темы, вопроса;
 - список литературы, Интернет-ресурсы*;
 - глоссарий*;
 - приложение* (таблицы, карты и др.);
- в) при описательном характере темы исследования необходимо осветить точки зрения на проблему ученых, выделить распространенный взгляд на существо проблемы, представить свою точку зрения.

2. Перечень компетенций (части компетенции), проверяемых оценочным средством:

№ п/п	Код компетенции	Название
1	УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

3. Перечень рефератов

№ п/п	Тема	Код компетенции (части) компетенции
1.	Сущность и значение трудовой мотивации в период мирового финансового кризиса	УК-3
2.	Сущность психологического контакта и его влияние на мотивацию трудовой деятельности	УК-3

3.	Научное управление Ф. Тейлора и его значение для мотивации трудовой деятельности	УК-3
4.	Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер)	УК-3
5.	Теория, подход и практика управления персоналом по А. Маслоу	УК-3
6.	Теория Альдерфера и ее практическое значение	УК-3
7.	Двухфакторная теория Герцберга и ее практическое значение	УК-3
8.	Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема и ее практическое значение	УК-3
9.	«Витаминная» модель Уорра и ее практическое значение	УК-3
10.	Сущность и значение подхода Аткинсона и Маклеланда (потребность в достижении и во власти) в процессе мотивации трудовой деятельности	УК-3
11.	Теория справедливости Дж. Адамса и ее практическое значение	УК-3
12.	Теория ожиданий Виктора Врума и ее практическое значение	УК-3
13.	Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и ее практическое значение	УК-3
14.	Удовлетворенность работой и ее влияние на эффективность деятельности предприятия	УК-3
15.	Поведенческая теория подкреплений Скиннера и ее практическое значение	УК-3
16.	Основные методы модификации поведения в системе мотивации персонала (подкрепление, избегание, угашение, наказание)	УК-3
17.	Приверженность, как свойство личности, ее структура и отличительные черты	УК-3
18.	Основные элементы системы поддержания дисциплины	УК-3
19.	Разработка базового оклада и надбавок в системе материального стимулирования персонала	УК-3
20.	Сущность переменной части заработной платы и ее влияние на мотивацию персонала	УК-3
21.	Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг как важнейший элемент системы мотивации трудовой деятельности персонала	УК-3
22.	Факторы, определяющие эффективную систему стимулирования труда и принципы ее разработки	УК-3
23.	Условия и проблемы возникающие в процессе создания эффективной системы стимулирования труда	УК-3
24.	Формирование стратегии и политики оплаты труда персонала организации	УК-3
25.	Моральное стимулирование труда персонала: сущность, средства	УК-3
26.	Обогащение труда как элемент мотивирующей организации труда	УК-3
27.	Постановка целей как инструмент мотивации труда персонала	УК-3
28.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	УК-3
29.	Культура организации и ее составляющие	УК-3
30.	Лидерство. Особенности, характеризующие сильных лидеров. Системы представлений Макгрегора	УК-3
31.	Лидерство: особенности и проблемы эмоциональной компетентности лидера	УК-3
32.	Особенности и средства взаимодействия руководителя с подчиненными	УК-3
33.	Рабочая группа: сущность и особенности ее формирования	УК-3
34.	Мотивация членов управленческой команды	УК-3
35.	Самомотивация: сущность, методы и ее конструктивные установки	УК-3

4. Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная
----------------	-------	-------------------

		(ГВД)
Реферат с презентацией	0-4	0-4

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения Форма обучения	Баллы	
	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-1	0-1
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	1,1-2	1,1-2
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	2,1-3	2,1-3
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	3,1-4	3,1-4

Тестовые задания
Содержание банка тестовых заданий
Мотивационный менеджмент

V1: Мотивационный менеджмент

V2: УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели

Комплект тестовых заданий

I: 1

S: Какая российская концепция мотивации базируется на выявлении коэффициента реальной важности потребности руководителя

- : методика мотивации на основе базовых потребностей
- : методика мотивов отношения к труду
- : методика формирования нормативных мотивов труда
- : методика анализа побудительных мотивов к труду
- : методика мотивации управленческого труда

I: 2

S: Правовое регулирование трудовых отношений в Российской Федерации осуществляется на основе

- : Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона об охране труда в РФ
- : Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона об охране труда в РФ, Гражданского кодекса РФ
- : Трудового кодекса РФ, Закона об охране труда в РФ
- : Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, Закона об охране труда в РФ, Гражданского кодекса РФ, Уголовного кодекса РФ

I: 3

S: Интегрированный показатель, всесторонне характеризующий экономическое, материальное и духовное благосостояние работников, называется

- : социальный статус
- : качество трудовой жизни
- : удовлетворенность трудом

I: 4

S: Какие два основных компонента включает трудовая деятельность человека

- : регламентированный и творческий труд
- : обязательный и добровольный труд
- : нужный и ненужный труд
- : полезный и бесполезный труд

I: 5

S: Физическая и умственная деятельность человека по приведению предметов труда в материальные блага

- : мотивация
- : процесс труда
- : занятость
- : управление

Критерии оценивания:

Форма обучения	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Тестовые задания	0-6	0-4

Критерии оценивания применяются в целом по оценочному средству при каждом его применении; в баллах оценивается сформированность всех компетенций, проверяемых оценочным средством.

Результаты обучения Форма обучения	Баллы	
	Очная	Заочная и заочная (ГВД)
Умение не сформировано / Навык не сформирован	0-2	0-1
Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	2,1-3	1,1-2
Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	3,1-4	2,1-3
Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	4,1-6	3,1-4

**Вопросы, выносимые на зачет
по дисциплине «Мотивационный менеджмент»**

1. Характеристика процесса мотивации
2. Первоначальные концепции мотивации: «человека экономического», «человека социального» и концепция «человеческих ресурсов»
3. Анализ иерархии потребностей Абрахама Маслоу
4. Анализ теории приобретённых потребностей Дэвида МакКлелланда
5. Анализ теории двух факторов Фредерика Герцберга
6. Анализ концепции ERG К. Альдерфера

7. Анализ теории ожиданий В. Врума
8. Анализ теории справедливости Дж. Адамса
9. Анализ механизма мотивации по Портеру-Лоулеру
10. Анализ биологической теории Кларка Халла и понятие «вторичных усилителей»
11. Анализ «витаминовой» модели Уорра
12. Процесс формирования мотива трудовой деятельности
13. Функции мотивов трудовой деятельности
14. Классификация потребностей в трудовой деятельности
15. Анализ закономерностей развития потребностей
16. Элементы мотивации трудовой деятельности
17. Стратегии воздействия на мотивацию персонала
18. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Характеристика демотиваторов
19. Классификация стимулов
20. Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности.
21. Зарплата, бонусы и грейдинг
22. Участие в прибылях и участие в акционерном капитале
23. Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности
24. Разновидности гибких программ дополнительных льгот и социальных услуг
25. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
26. Моральное стимулирование
27. Организационное стимулирование
28. Стимулирование свободным временем
29. Основные элементы системы мотивации и технология её диагностики
30. Технология разработки системы материального денежного стимулирования
31. Технология разработки системы материального неденежного стимулирования
32. Технология разработки системы нематериального стимулирования
33. Технология разработки пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования
34. Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала
35. Мотивирующая организация труда
36. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала
37. Организационная культура как резерв повышения мотивации персонала
38. Основные методы анализа потребностей персонала организации

Критерии оценивания зачет:

Критерии	Баллы
Знание не сформировано / Умение не сформировано / Навык не сформирован	1-15
Знание сформировано частично / Умение сформировано частично / Навык сформирован частично	16-40
Знание сформировано, но имеет несущественные недостатки / Умение сформировано, но имеет несущественные недостатки / Навык сформирован, но имеет несущественные недостатки	41-50
Знание сформировано полностью / Умение сформировано полностью / Навык сформирован полностью	51-60

Оценка на зачете выставляется с учетом баллов, выставленных обучающемуся по итогам текущего контроля – за ответы на семинарах: для этого баллы, полученные за ответы на семинарах и за ответ на вопросы зачета суммируются и делятся.

Критерии оценивания:

Баллы	Оценка
-------	--------

1-36	неудовлетворительно
37-58	удовлетворительно
59-79	хорошо
80-100	отлично

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРАВОСУДИЯ»**

по направлению подготовки: 40.04.01 Юриспруденция

Дисциплина: **Мотивационный менеджмент**

Зачет

Билет № ___

1. Характеристика процесса мотивации
2. Стратегии воздействия на мотивацию персонала

И.о. заведующий кафедрой _____