

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА (МИИТ)»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

14 июня 2018 г.



Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Фионова Карина Вячеславовна

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация персонала

Направление подготовки:	<u>38.03.01 – Экономика</u>
Профиль:	<u>Экономика труда</u>
Квалификация выпускника:	<u>Бакалавр</u>
Форма обучения:	<u>очная</u>
Год начала подготовки	<u>2018</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 7 21 мая 2018 г. Председатель учебно-методической комиссии</p>  <p style="text-align: right;">М.В. Ишханян</p>	<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании кафедры</p> <p>Протокол № 20 15 мая 2018 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
--	---

Москва 2018 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Мотивация персонала» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций: ПК-8, ПК-9, ПК-10, ПК-32

Для реализации поставленной цели определены следующие задачи: изучение понятия мотивации как системы побуждений человека к деятельности; формирование системы научных понятий и представлений в области мотивации труда, формирование знаний об основных методах стимулирования трудовой деятельности;

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Мотивация персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его вариативную часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

Для изучения данной дисциплины необходимы следующие знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

2.1.1. Современные технологии управления персоналом:

Знания: современные технологии управления персоналом, методы и методики развития организационной культуры, способы повышения деловитости на всех уровнях и во всех сферах управления

Умения: решать системные задачи и проблемы; принимать управленческие решения, связанные с эффективным использованием человеческих ресурсов; составлять документацию отчетности предприятия, используя подходы налогового, управленческого учета, международных стандартов отчетности; формировать стратегию развития предприятия и организации, используя различный методический инструментарий

Навыки: способностью целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом

2.2. Наименование последующих дисциплин

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫЕ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения дисциплины студент должен:

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
1	ОК-5 способностью работать в коллективе, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	<p>Знать и понимать: правила поведения в коллективе и уметь применять их в целях мотивации персонала; основы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике.</p> <p>Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Уметь: Применять навыки мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, при налаживании работы в коллективе. Использовать на практике подготовку, организацию и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Владеть: Управленческими приемами и приемами мотивации, стимулирования и оплаты труда. способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную.</p>
2	ОПК-2 способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач	<p>Знать и понимать: Виды дисциплинарных взысканий.</p> <p>Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>Уметь: Использовать полученные знания о дисциплинарных взысканиях и использовать их на практике.</p> <p>Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p>Владеть: Способностью применять дисциплинарные взыскания на практике. Механизмом разработки программ мотивации и стимулирования персонала культуру</p>
3	ПК-5 способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	<p>Знать и понимать: методы анализа и обработки экономической информации в целях принятия управленческих решений по мотивации персонала</p> <p>Уметь: находить и анализировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств в части мотивации персонала</p>

№ п/п	Код и название компетенции	Ожидаемые результаты
		Владеть: навыками использования экономической информации для принятия управленческих решений в области мотивации персонала

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ И АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСАХ

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

5 зачетных единиц (180 ак. ч.).

4.2. Распределение объема учебной дисциплины на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Количество часов	
	Всего по учебному плану	Семестр 8
Контактная работа	50	50,15
Аудиторные занятия (всего):	50	50
В том числе:		
лекции (Л)	12	12
практические (ПЗ) и семинарские (С)	38	38
Самостоятельная работа (всего)	85	85
Экзамен (при наличии)	45	45
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	180	180
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	5.0	5.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1	КР (1), ПК1
Виды промежуточной аттестации (экзамен, зачет)	ЭК	ЭК

4.3. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам)

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	8	Раздел 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.			12		24	36	
2	8	Раздел 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда Эволюция концепций мотивации. Содержательные теории мотивации. Краткий обзор деятельности отечественных ученых в области исследования трудовой мотивации. Применение полученных знаний в практике управления сотрудниками компании.			10		14	24	
3	8	Раздел 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности Мотивационное состояние человека, определяющие			4/2		5	9/2	ПК1, Опрос Решение тестовых заданий Решение бизнес-кейсов

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		линию его поведения. Психологические особенности человека. Основные классификации психологических типов личности. Специфика формирования трудовых коллективов на основе типов характера.							
4	8	Раздел 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации Процессуальные теории мотивации. Исследование аспектов организационного поведения в практике управления.			4/2		14	18/2	
5	8	Раздел 5 Экономические аспекты трудовой мотивации Сущность стимулирования и классификация стимулов. Основные принципы стимулирования. Заработная плата и ее основные характеристики. Совершенствование форм оплаты труда в современных условиях. Государственное регулирование оплаты труда. Социальная политика организации.	4		4/4		14	22/4	
6	8	Раздел 6 Формирование эффективного	8		4/4		14	26/4	

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ/ТП	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		мотивационного механизма в организации Сущность мотивационного механизма. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на трудовую мотивацию. Методы управления трудовой мотивацией. Организационные структуры, ответственные за эффективную трудовую мотивацию. Мотивационные ресурсы управления персоналом. Формы и методы оценки эффективности управления трудовой мотивацией.							
7	8	Раздел 6.2.1 Курсовая работа						0	КР
8	8	Экзамен						45	ЭК
9		Всего:	12		38/12		85	180/12	

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 38 ак. ч.

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Наименование занятий	Всего часов/ из них часов в интерактивной форме
1	2	3	4	5
1	8	РАЗДЕЛ 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда	Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда: Мини-конференция «Теории мотивации»; Решение задач «Подбор работы в соответствии с потребностями»; Контрольный тест.	10
2	8	РАЗДЕЛ 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности: Мотивирование с помощью организационной справедливости: упражнение «Типы реакций на несправедливость»; анализ ситуации «Реакция на позитивную и негативную несправедливость»; Видео-кейс «Нематериальная мотивация»; Контрольное тестирование.	4 / 2
3	8	РАЗДЕЛ 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации	Основы организационного поведения в трудовой мотивации: «Ошибка руководителя»; «Подбор мотиваторов на основе анализа ведущих потребностей сотрудника»; Контрольное тестирование.	4 / 2
4	8	РАЗДЕЛ 5 Экономические аспекты трудовой мотивации	Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: Решение задач; Мозговой штурм «Методы материальной и нематериальной мотивации»; Мини-игры; Контрольное тестирование	4 / 4
5	8	РАЗДЕЛ 6 Формирование эффективного мотивационного механизма в организации	Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда: Мини-конференция «Теории мотивации»; Решение задач «Подбор работы в соответствии с потребностями»; Контрольный тест.	4 / 4
6	8		Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.	12
ВСЕГО:				38 / 12

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Предусмотрен курсовой проект. Тема курсового проекта: «Мотивация персонала компании в проблемной ситуации». Студентам на выбор предлагается рассмотреть следующие компании и решить вымышленную проблемную ситуацию в соответствии со

спецификой данной компании:

1. ОАО «РЖД»
2. ОАО «Аэрофлот»
3. ПАО «Трансконтейнер»
4. ПАО «Лукойл»
5. ПАО «Газпром»
6. ОК РУСАЛ
7. ООО «ЮНИЛЕВЕР РУСЬ»
8. АО «ДОНАВИА»
9. ООО «АЭРОЭКСПРЕСС»
10. ОАО «НИИМЭ И МИКРОН»

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Основными формами проведения занятий по дисциплине «Мотивация персонала» являются лекции и практические занятия. На данных занятиях важно сформировать интерес студентов к теоретическим аспектам и основным направлениям практической работы в сфере мотивации персонала, что предполагает заинтересованность самого преподавателя изучаемой проблематикой, глубокую проработку каждой темы занятия, постоянное совершенствование своих умений, и повышение качества знаний.

При проведении лекционных занятий следует учитывать многосторонний характер изучаемых аспектов разнообразной работы с персоналом, поэтому необходимо применять разные формы лекций: информационно-объяснительные, проблемные, лекции-дискуссии, лекции-беседы и т.п. Важнейшие требования для любого вида лекций – высокий научно-теоретический уровень, аргументированное освещение наиболее сложных категорий, логическая стройность и убедительность, ясность и доходчивость изложения. Лекции по дисциплине «Мотивация персонала» должны содержать большое количество разнообразных примеров и анализ конкретных производственных ситуаций, возникающих в реальной практике, что позволит наиболее ярко и аргументировано преподать теоретический материал и показать практическое значение рассматриваемых научно-обоснованных технологий и механизмов мотивации персонала.

В целях повышения качества освоения студентами изучаемой дисциплины, целесообразно использовать инновационные методы обучения.

Кроме того, в ходе проведения лекций и семинаров особое внимание уделяется практической ориентации материала. В этой связи вполне возможно использование метода деловая игра. Деловые игры, по сравнению с другими методами теоретического обучения, имеют ряд преимуществ, так как цели игры в большей мере отвечают практическим нуждам обучающихся. Данный метод сочетает в себе с одной стороны широкий охват проблем, а с другой глубину их осмысления. В форме игры лучше всего отрабатывается логика действий, а также имеет место социальное взаимодействие. Процесс игры возбуждает интерес участников и способствует их большей вовлечённости. При конструировании деловых игр главным является моделирование среды, а не деятельности. Данный процесс предполагает организацию совместной деятельности игроков, которая имеет характер ролевого взаимодействия в соответствии с правилами и нормами. В процессе игры цель достигается путём принятия индивидуальных и групповых решений. Для того, чтобы процесс был интересен, игровая ситуация должна предполагать неоднозначность решения. Это способствует также личностному проявлению участвующих игроков. В ходе игры каждому участнику должна быть дана возможность принимать решение. Для этого подготавливается пакет документов таким образом, чтобы каждый документ был предназначен для определенного игрока. В конструкции игры должно быть отражено не всё многообразие факторов, а лишь те, что имеют практическую значимость.

Для наглядности и визуализации изучаемой темы возможна разработка и представление презентаций различных направлений, как теоретических, так и прикладных аспектов мотивации персонала. Например, в рамках каждого модуля можно выделить одну тему, по которой студенты готовят презентацию, а затем представляют ее на практическом занятии, анализируют достоинства и недостатки каждой из представленных презентаций и выбирают лучшую.

Для активизации творческого потенциала студентов рекомендуется проведение научно-практических конференций, что предполагает предварительную подготовку студентами докладов по обсуждаемым на конференции проблемам.

Для проверки уровня усвоения учебного материала по каждому модулю можно провести групповую устную контрольную работу. Группа студентов разбивается на подгруппы (примерно по 3-4 человека) и составляют вопросы другим подгруппам по темам, представленным преподавателем.

Для максимального усвоения дисциплины рекомендуется проведение письменного опроса (тестирование) студентов по материалам лекций и практических работ. Подборка вопросов для тестирования осуществляется на основе изученного теоретического материала. Такой подход позволяет повысить мотивацию студентов при конспектировании лекционного материала и подготовке к семинарским занятиям. Основными формами контроля являются: экзамен, курсовой проект, результаты прохождения деловой игры, а также промежуточный контроль в виде самостоятельных работ и итогового тестирования, проводимого по всем изученным темам.

Проведение занятий по дисциплине (модулю) возможно с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий, реализуемые с применением информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном (на расстоянии) взаимодействии обучающихся и педагогических работников. В процессе проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий применяются современные образовательные технологии, в том числе современные средства коммуникации, электронная форма обмена материалами, а также дистанционная форма групповых и индивидуальных консультаций.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	№ семестра	Тема (раздел) учебной дисциплины	Вид самостоятельной работы студента. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы	Всего часов
1	2	3	4	5
1	8	РАЗДЕЛ 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 3 - 45], [2, стр. 3 - 20], [3 стр. . 3 - 21], [4 стр. . 3 - 33.]	3
2	8	РАЗДЕЛ 1 Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 3 - 45], [2, стр. 3 - 20], [3 стр. . 3 - 21], [4 стр. . 3 - 33.]	3
3	8	РАЗДЕЛ 2 Теоретические аспекты мотивации и стимулирования труда	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 46 - 65], [2, стр. 21 - 45]	14
4	8	РАЗДЕЛ 3 Психологические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 66 - 128], [2 стр. 46- 62]	5
5	8	РАЗДЕЛ 4 Основы организационного поведения в трудовой мотивации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 129 - 196], [2, стр. 63 - 80]	14
6	8	РАЗДЕЛ 5 Экономические аспекты трудовой мотивации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 197 - 281], [2, стр. 81 - 91]	14
7	8	РАЗДЕЛ 6 Формирование эффективного мотивационного механизма в организации	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 282 - 290], [2, стр. 92 - 100]	14
8	8		Основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Сущность и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности.	21
ВСЕГО:				88

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Основная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
1	Основы трудовой мотивации : учебное пособие	С.А. Шапиро	КноРус, 2016 https://www.book.ru/book/917000	Все разделы
2	Мотивация персонала	Тузова А.А.	Интуит НОУ, 2013 https://www.book.ru/book/917790	Все разделы

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
3	Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учеб. пособие	А.Я. Кибанов	Проспект, 2015 https://e.lanbook.com/book/54893	Все разделы
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров	Литвинюк, А. А.	Юрайт, 2017 https://biblio-online.ru/book/56C5D0AF-88DD-45E4-BA85-B10CE85587F7	Все разделы

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ", НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

http://miit-ief.ru/student/methodical_literature/ (Электронная библиотека ИЭФ)
<http://library.miit.ru> (НТБ МИИТа (электронно-библиотечная система))
<https://www.e-library.ru> (Электронная библиотечная система «Юрайт», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<http://e.lanbook.com> (Электронно-библиотечная система «Лань», доступ для студентов и преподавателей РУТ(МИИТ))
<https://www.book.ru/> (ЭБС book.ru – доступ для преподавателей и студентов РУТ(МИИТ))
<http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
<http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
www.e-xecutive.ru (Сообщество менеджеров)
www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
www.headhunter.ru (Кадровый портал)

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Электронный курс (контент) «Мотивация персонала» разработан в соответствии с рабочей программой курса и требованиями ФГОС по направлению «Экономика». Контент структурирован по основным темам курса. Объем теоретического материала, включающего текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.

Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного обучения ИЭФ по адресу <http://edu.emiit.ru>

Он-лайн контакт со студентами реализован посредством электронной почты, соц. сетей (ВКонтакте, группа <https://vk.com/club76631721>), Кампуса ИЭФ.

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине требуется наличие следующего ПО: OS Windows, Microsoft Office, доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Дополнить требуемым лицензионным ПО

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий требуемое ПО может быть заменено на их аналоги.

При организации обучения по дисциплине (модулю) с применением электронного обучения и/или дистанционных образовательных технологий также необходим доступ каждого студента к информационным ресурсам – библиотечному фонду Университета, сетевым ресурсам (при необходимости)

В образовательном процессе, при проведении занятий с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, могут применяться следующие средства коммуникаций: ЭИОС РУТ(МИИТ), Microsoft Teams, учебный портал ИЭФ и электронная почта.

10. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Для проведения аудиторных занятий и самостоятельной работы требуется:

1. Рабочее место преподавателя с персональным компьютером, подключённым к сетям INTERNET.
2. Аудитория, оборудованная мультимедийным оборудованием (проектор, экран, ноутбук, звук)

В случае проведения занятий с применением электронного обучения и/или дистанционных

образовательных технологий необходимо наличие компьютерной техники, для организации

коллективных и индивидуальных форм общения педагогических работников со студентами,

посредством используемых средств коммуникации.

Допускается замена оборудования его виртуальными аналогами.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Для успешного освоения дисциплины обучающимся необходимо учитывать следующие критерии преподавателя:

- Посещаемость занятий
- Работа на практических занятиях
- Электронное тестирование
- Зачет в конце семестра

Работа на практических занятиях дает 50 процентов итоговой оценки. Электронное тестирование - 30 процентов итоговой оценки. По завершению курса лекций студентам

необходимо пройти тестирование (учет 3 попыток). Посещаемость лекций дает 20 процентов итоговой оценки.

Формула для определения экзаменационной оценки по предмету «Мотивация персонала»:

Итоговая оценка = $0,5 \cdot \text{Опр.зан.} + 0,3 \cdot \text{Отес} + 0,2 \cdot \text{Опосещ}$

где

Опр.зан (от 2 до 5 баллов), оценка за работу на практических занятиях в течение семестра, выставляется в конце семестра преподавателем, ведущим практические занятия;

Отес (от 2 до 5 баллов) - оценка за тестирование, рассчитывается исходя из среднего балла за тестирование на портале: меньше 70 % - 2 балла, от 70 до 80 % - 3 балла, от 80 до 90 % - 4 балла, больше 90 % - 5 баллов;

Опосещ – (от 2 до 5 баллов) - оценка за посещаемость лекций: меньше 5% - 0, от 5 до 20% - 1, от 20 до 40 % - 2, от 40 до 60 % - 3, от 60 до 80 % - 4, более 80% - 5. Процент посещаемости определяется делением количества посещенных лекций на общее количество лекций в семестре.

Пример расчета

Опр.зан = 4 (оценка за практические занятия)

Отес = 5 (средний балл по тестированию – 92)

Опосещ – 3 (оценка за посещаемость лекций: студент был на 8 лекциях из 16, процент посещаемости – 50%)

Итоговая оценка = $0,5 \cdot \text{Опр.зан.} + 0,3 \cdot \text{Отес} + 0,2 \cdot \text{Опосещ} = 0,5 \cdot 4 + 0,3 \cdot 5 + 0,2 \cdot 3 = 4,1 = 4$ балла

Округление по правилам

Электронный курс (контент) «Мотивация персонала» разработан в соответствии с рабочей программой курса и требованиями ФГОС по направлению «Экономика». Контент структурирован по основным темам курса и содержит текст, таблицы, схемы, рисунки, графики для более эффективного усвоения материала.

Этот контент переработан в формат СДО, размещен на учебном портале дистанционного обучения ИЭФ по адресу <http://edu.emiit.ru>

Порядок работы с электронным курсом:

1. Зайти на сайт <http://edu.emiit.ru>
2. Нажмите кнопку ВХОД
3. Введите Ваши логин и пароль
4. Вкладка «Мои курсы»
5. Нажмите «Активные электронные курсы»
6. Нажимаете на название курса
7. Просматриваете курс (время учитывается !)
8. Проходите тестирование (количество попыток учитывается – более 3 попыток тестирования делать нельзя, результаты учитываться не будут !)

Курс содержит презентации и систему тестового контроля, состоящую из тестовых заданий различной формы (открытая, закрытая, установление соответствия, установление правильной последовательности). Тестовые задания структурированы по основным темам курса. Данная база тестовых заданий переработана в формат АСТ и активно используется как в формате аудиторного тестирования (ауд. 3215), так и в формате удаленного тестирования с использованием приложения AST-player.