

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РОССИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТРАНСПОРТА»

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ИЭФ



Ю.И. Соколов

26 июня 2019 г.

Кафедра «Экономика труда и управление человеческими ресурсами»

Автор Шерemet Николай Михайлович, д.т.н., профессор

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Современные методы мотивации и стимулирования персонала

Направление подготовки:	<u>38.04.03 – Управление персоналом</u>
Магистерская программа:	<u>Стратегическое управление персоналом</u>
Квалификация выпускника:	<u>Магистр</u>
Форма обучения:	<u>очно-заочная</u>
Год начала подготовки	<u>2019</u>

<p style="text-align: center;">Одобрено на заседании Учебно-методической комиссии института Протокол № 8 25 июня 2019 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 № 13 24 июня 2019 г. Заведующий кафедрой</p>  <p style="text-align: right;">И.А. Епишкин</p>
---	--

Москва 2019 г.

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» являются формирование у обучающегося следующего состава компетенций:

ОПК-2: готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия

ОПК-3: владением комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и ее персоналом

ПК-7: умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

ПК-8: способностью обеспечивать профилактику конфликтов в кросскультурной среде, поддерживать комфортный морально-психологический климат в организации и эффективную организационную культуру

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Учебная дисциплина "Современные методы мотивации и стимулирования персонала" относится к блоку 1 "Дисциплины (модули)" и входит в его базовую часть.

2.1. Наименования предшествующих дисциплин

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

2.1.1. Управление человеческими ресурсами на железнодорожном транспорте:

Знания: ? теоретические основы управления человеческим капиталом в организации; ? основные подходы к измерению человеческого капитала с позиций организации и индивида;? модели оценки человеческого капитала;? основы построения программ обучения и развития персонала организации

Умения: ? проводить оценку человеческого капитала организации;? измерять человеческий капитал организации, используя показатели его экономической оценки; ? разрабатывать программы инвестирования в человеческий капитал;? разрабатывать стратегию и политику управления человеческим капиталом;

Навыки: ? навыками выработки решений по управлению персоналом организации на основе оценки ее человеческого капитала;? навыками систематизации и визуализации результатов измерения человеческого капитала организации;? риск-менеджмента в системе управления человеческим капиталом организации;

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	ОПК-4 Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	<p>ОПК-4.1 Знать теоретические и методологические основы теории управления и теории организации на продвинутом уровне.</p> <p>ОПК-4.2 Владеть на продвинутом уровне методами проектирования организации и организационных изменений.</p> <p>ОПК-4.3 Владеть на продвинутом уровне современными общими и специальными методами и технологиями проектной и процессной деятельности и руководства ими в управлении персоналом.</p> <p>ОПК-4.4 Владеть логическими, расчетно-аналитическими, расчетно-конструктивными, статистическими, математическими, экономическими, социологическими, психологическими и специальными управленческими и другими методами прогнозирования и оценки эффективности проектирования организации и организационных изменений.</p> <p>ОПК-4.5 Уметь составлять документы и вести документооборот по мероприятиям, связанным с проектированием организации и организационных изменений, а также в области проектной и процессной работы.</p>
2	ПКО-5 Способность разрабатывать и реализовывать стратегии и системы материальной, нематериальной мотивации и реализовывать их в организации	
3	ПКО-9 Способность разрабатывать и применять системы грейдов и оплаты труда в организации с учетом стратегии управления персоналом	

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

4.1. Общая трудоемкость дисциплины составляет:

4 зачетные единицы (144 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 3
Контактная работа	36	36,15
Аудиторные занятия (всего):	36	36
В том числе:		
лекции (Л)	18	18
практические (ПЗ) и семинарские (С)	18	18
Самостоятельная работа (всего)	52	52
Экзамен (при наличии)	56	56
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, часы:	144	144
ОБЩАЯ трудоемкость дисциплины, зач.ед.:	4.0	4.0
Текущий контроль успеваемости (количество и вид текущего контроля)	КР (1), ПК1, ПК2	КР (1), ПК1, ПК2
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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	3	Раздел 1 Основы трудовой мотивации персонала Разновидности определений мотивации, в том числе применительно к трудовой деятельности. Определение мотивации труда в современных работах российских ученых.	5		4		16	34	
2	3	Раздел 2 Мотивы к труду Основные теории мотивации. Система мотивов к труду. Классификация понятий в области мотивации трудовой деятельности. Теории мотивации в ретроспективе.	6		2		14	22	
3	3	Раздел 3 Влияние организационной культуры на мотивацию работника Определение организационной культуры. Необходимые элементы организационной культуры малого предприятия. Этапы формирования организационной культуры.	1				20	21	ПК1
4	3	Раздел 4 Вознаграждение персонала	6				2	8	ПК2

№ 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	КСР	СР	Всего	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
		Соотношение стоимости и полезности опций лояльности, выгод и рисков компании. Анализ составляющий заработной платы.							
5	3	Раздел 6 Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике Основные понятия мотивации труда. Мотивирование сотрудников удовлетворением их потребностей. Мотивирование персонала с помощью постановки целей. Мотивирование с помощью организационной справедливости. Мотивирование сотрудников с помощью изменения их ожиданий.			12			12	КР
6	3	Экзамен						47	ЭК
7		Раздел 7 Технологии и методы оценки мотивации, ее интерпретации, формирования и коррекции Методы и методики оценки мотивации труда. Интерпретация результатов оценки мотивации сотрудника и формирование индивидуальной мотивационной системы							
8		Раздел 8 Методики							

№ п/п	Семестр	Тема (раздел) учебной дисциплины	Виды учебной деятельности в часах/ в том числе интерактивной форме						Всего	Формы текущего контроля успеваемости и промежу- точной аттестации
			Л	ЛР	ПЗ	КСР	СР			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
		изучения мотивации и мотивов Методики изучения мотивации профессиональной деятельности. Методики диагностики профессионального выгорания. Методики мотивации учебной деятельности. Методики выраженности различных потребностей и мотивов личности. Методики изучения мотивации поведения в группе.								
9		Всего:	18		18		52	144		

4.4. Лабораторные работы / практические занятия

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Практические занятия предусмотрены в объеме 18 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	3	РАЗДЕЛ 1 Основы трудовой мотивации персонала	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.]	4
2	3	РАЗДЕЛ 2 Мотивы к труду	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 46 - 65], [2, стр. 21 - 45]	2
3	3	РАЗДЕЛ 6 Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике	Основные понятия мотивации труда. Мотивирование сотрудников удовлетворением их потребностей. Мотивирование персонала с помощью постановки целей. Мотивирование с помощью организационной справедливости. Мотивирование сотрудников с помощью изменения их ожиданий.	4
4	3	РАЗДЕЛ 6 Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике	Основные понятия мотивации труда. Мотивирование сотрудников удовлетворением их потребностей. Мотивирование персонала с помощью постановки целей. Мотивирование с помощью организационной справедливости. Мотивирование сотрудников с помощью изменения их ожиданий.	4
5	3	РАЗДЕЛ 6 Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 197 - 281], [2, стр. 81 - 91]	4
6	3	РАЗДЕЛ 6 Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 197 - 281], [2, стр. 81 - 91]	4
7	3		Теории и концепции мотивации: содержание и использование на практике Основные понятия мотивации труда. Мотивирование сотрудников удовлетворением их потребностей. Мотивирование персонала с помощью постановки целей. Мотивирование с помощью организационной справедливости. Мотивирование сотрудников с помощью изменения их ожиданий.	4
ВСЕГО:				26 / 0

4.5. Примерная тематика курсовых проектов (работ)

Предусмотрен курсовой проект в 3 семестре. Тема курсового проекта: «Мотивация и стимулирование 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 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» 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 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» 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.

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	3	РАЗДЕЛ 1 Основы трудовой мотивации персонала	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.]	12
2	3	РАЗДЕЛ 1 Основы трудовой мотивации персонала	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.]	12
3	3	РАЗДЕЛ 2 Мотивы к труду	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 46 - 65], [2, стр. 21 - 45]	14
4	3	РАЗДЕЛ 3 Влияние организационной культуры на мотивацию работника	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 66 - 128], [2 стр. 46- 62]	20
5	3	РАЗДЕЛ 4 Вознаграждение персонала	Самостоятельное изучение и обобщение пройденного теоретического материала по конспектам лекций, основной и дополнительной литературе. [1, стр. 129 - 196], [2, стр. 63 - 80]	2
6	3		Основы трудовой мотивации персонала Разновидности определений мотивации, в том числе применительно к трудовой деятельности. Определение мотивации труда в современных работах российских ученых.	4
ВСЕГО:				64

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	Мотивация трудовой деятельности персонала	В. Г. Соломадин	М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2012	312 с. http://www.knigafund.ru/books/169792
2	Мотивация персонала	А.А. Тузова	М.: Национальный Открытый Университет «ИНТУИТ», 2011	http://www.knigafund.ru/books/169792

7.2. Дополнительная литература

№ п/п	Наименование	Автор (ы)	Год и место издания Место доступа	Используется при изучении разделов, номера страниц
-------	--------------	-----------	--------------------------------------	--

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

1. <http://library.miit.ru/> - электронно-библиотечная система Научно-технической библиотеки МИИТ.
2. <http://rzd.ru/> - сайт ОАО «РЖД».
3. <http://elibrary.ru/> - научно-электронная библиотека.
4. Поисковые системы: Yandex, Google, Mail.
5. <http://consultant.ru/> - компьютерная справочно-правовая система «КонсультантПлюс».
6. <http://garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».
7. www.hr-zone.net (Проводник в мире персонала)
8. www.e-executive.ru (Сообщество менеджеров)
9. www.hrm.ru (Кадровый менеджмент)
10. www.headhunter.ru (Кадровый портал)
11. www.rcpp.rf (Российский союз промышленников и предпринимателей)
12. <http://www.un.org> (Организация Объединенных Наций)

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

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

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)

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

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)

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 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»:

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) «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» разработан в соответствии с рабочей программой курса и требованиями ФГОС по программе «Стратегическое управление персоналом». 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.