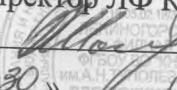


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Шамсутдинов Р.А. Шамсутдинов
Должность: Директор ЛФ КНИТУ-КАИ
Дата подписания: 20.08.2021 11:21:33
Уникальный программный ключ:
d31c25eab5d6fbb0cc50e03a641f1c00729a085e3a993ad1080663082c961114

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Казанский национальный исследовательский
технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ»

Лениногорский филиал
Кафедра Экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Директор ЛФ КНИТУ-КАИ
 Р.А. Шамсутдинов
« 30 » 05 2018г.
Регистрационный номер 0428.4/18-03



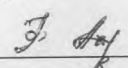
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины (модуля)
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТЬ ТРУДА
(наименование дисциплины)

Индекс по учебному плану: **Б1.Б.04**
Направление подготовки: **38.04.01 Экономика**
Квалификация: **магистр**
Направленность (профиль) программы: **Экономика и управление организацией**
Виды профессиональной деятельности: **проектно-экономическая, аналитическая, организационно-управленческая**

Рабочая программа составлена на основе требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (уровень магистратуры), утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30 марта 2015г. №321 и в соответствии с рабочим учебным планом направления 38.04.01, утвержденным Ученым советом КНИТУ-КАИ «31» августа 2017г., протокол №6.

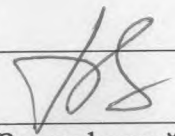

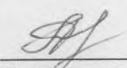
Рабочая программа дисциплины (модуля) разработана

канд.пед.наук, доцентом Ахмедзяновой Ф.К.


(подпись преподавателя)

утверждена на заседании кафедры ЭиМ протокол №9 от 24.05.2018г.

Заведующий кафедрой проф, д.э.н. Гумеров А.В.

Рабочая программа дисциплины:	Наименование подразделения	Дата	№ протокола	подпись
СОГЛАСОВАНА	на заседании кафедры ЭиМ	24.05.2018	№9	 Зав.кафедрой А.В. Гумеров
ОДОБРЕНА	Учебно-методическая комиссия ЛФ КНИТУ-КАИ	30.05.2018	№10	 Председатель УМК З.И.Аскарова
СОГЛАСОВАНА	Научно-техническая библиотека	30.05.2018		 Библиотекарь А.Г. Страшнова

Раздел 1. Исходные данные и конечный результат освоения дисциплины (модуля)

1.1. Цель изучения дисциплины (модуля)

Целью изучения дисциплины «Мотивация персонала и производительность труда» является: формирование системы знаний о готовности к коммуникации на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности; руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия; принимать организационно-управленческие решения.

1.2. Задачи дисциплины (модуля)

Основными задачами дисциплины «Мотивация персонала и производительность труда» являются:

- сформировать систематические знания коммуникативных особенностей устной и письменной речи на русском и иностранном языках при осуществлении профессиональной деятельности;

- сформировать знания основных принципов и основных этапов формирования и становления научного коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива;

- сформировать систематические знания общих законов управления, которые влияют на принятие управленческих решений и правильное их использование в конкретных ситуациях разработки и реализации стратегий развития бизнеса;

- сформировать знания теоретических основ и методологию разработки и принятия организационно - управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса.

1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП ВО:

Дисциплина Б1.В.04 «Мотивация персонала и производительность труда» относится к базовой части блока Б1 Дисциплины (модули) и формирует у магистров по направлению подготовки 38.04.01 «Экономика» набор знаний, умений, навыков и компетенций, необходимых для формирования представлений об общих законах управления персоналом, которые влияют на мотивацию и производительность труда работников.

Логическая и содержательная связь дисциплин, участвующих в формировании представленных в п.1.5 компетенций:

Компетенция: ОПК-1

Последующие дисциплины: Деловой иностранный язык, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

Компетенция: ОПК-2

Последующие дисциплины: Деловой иностранный язык, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты

Компетенция: ОПК-3

Последующие дисциплины: Макроэкономика, Защита выпускной квалификационной работы, включая подготовку к защите и процедуру защиты.

1.4. Объем дисциплины (модуля) (с указанием трудоемкости всех видов учебной работы)

Таблица 1а. Объем дисциплины (модуля) для очной формы обучения.

Виды учебной работы	Общая трудоемкость		Семестр	
			1	
	в ЗЕ	в час	в ЗЕ	в час
ОБЩАЯ ТРУДОЕМКОСТЬ ДИСЦИПЛИНЫ	5	180	5	180
<i>Контактная работа обучающихся с преподавателем (аудиторные занятия)</i>	<i>1,56</i>	<i>56</i>	<i>1,56</i>	<i>56</i>
Лекции	0,78	28	0,78	28
Лабораторные работы	Не предусмотрены			
Практические занятия	0,78	28	0,78	28
<i>Самостоятельная работа обучающегося</i>	2,44	88	2,44	88
Проработка учебного материала	2,44	88	2,44	88
Курсовой проект	Не предусмотрен			
Курсовая работа	Не предусмотрена			
Подготовка к промежуточной аттестации (экзамену)	1,0	36	1,0	36
			экзамен	

1.5 Планируемые результаты обучения

Таблица 2.

Формируемые компетенции

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Уровни освоения составляющих компетенций		
	Пороговый	Продвинутый	Превосходный
<i>ОПК-1 - готовность к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранных языках для решения задач профессиональной деятельности</i>			
Знание (ОПК-13) коммуникативные особенности устной и письменной речи на русском и иностранном языках при осуществлении профессиональной деятельности	базовые знания коммуникативных особенностей устной и письменной речи на русском и иностранном языках при осуществлении профессиональной деятельности	знание коммуникативных особенностей речи на русском и иностранном языках и методов их использования при осуществлении профессиональной деятельности	сформулированные систематические знания коммуникативных особенностей устной и письменной речи на русском и иностранном языках при осуществлении профессиональной деятельности

<p>Умение (ОПК-1У) адаптировать профессиональную лексику на русском и иностранном языках при дискуссиях и обмене информацией</p>	<p>умение адаптировать профессиональную лексику на русском и иностранном языках при обмене информацией на иностранном языке с соответствующим определением на русском языке</p>	<p>в целом успешное, умение адаптировать профессиональную лексику на русском и иностранном языках при дискуссиях и обмене информацией на иностранном языке с соответствующим определением на русском языке</p>	<p>сформированное умение адаптировать профессиональную лексику на русском и иностранном языках при дискуссиях и обмене информацией на иностранном языке с соответствующим определением на русском языке</p>
<p>Владение (ОПК-1В) межкультурной коммуникативной компетенцией для практического решения социально-коммуникативных задач в различных областях иноязычной деятельности.</p>	<p>Владение базовыми навыками коммуникативной компетенции для практического решения социально-коммуникативных задач</p>	<p>Успешное, коммуникативной компетенции для практического решения социально-коммуникативных задач в различных областях иноязычной деятельности.</p>	<p>успешное и систематическое применение навыков, необходимых для межкультурной коммуникативной компетенции для практического решения социально-коммуникативных задач в различных областях иноязычной деятельности.</p>
<p><i>ОПК-2 - готовность руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия</i></p>			
<p>Знание (ОПК-2З) основные принципы и основные этапы формирования и становления научного коллектива, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия членов коллектива.</p>	<p>Базовые знания основных принципов и основных этапов формирования и становления коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p>	<p>Знания основных принципов, этапов формирования и особенностей становления коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p>	<p>Систематические знания основных принципов и основных этапов формирования и становления коллектива, толерантное восприятие социальных и культурных различий членов коллектива.</p>

<p>Умение (ОПК-2У) ориентироваться в различных речевых ситуациях, адекватно реализовывать свои коммуникативные намерения, вести деловую беседу, обмениваться информацией, давать оценку, вести дискуссию и участвовать в ней</p>	<p>Умение совершенствовать базовые профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами</p>	<p>Умение совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами в нетиповых ситуациях.</p>	<p>Сформированное умение совершенствовать профессиональные качества руководителя, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей и активного общения с коллегами в условиях нетиповых нестандартных ситуаций.</p>
<p>Владение (ОПК-2В) навыками, необходимыми для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально - общественной сферах деятельности и руководства коллективом.</p>	<p>Владение базовыми навыками, необходимыми для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально - общественной сферах деятельности и руководства коллективом.</p>	<p>Владение специфическими навыками, необходимыми для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально - общественной сферах деятельности и руководства коллективом.</p>	<p>Успешное и систематическое применение навыков, необходимых для активного общения с коллегами в научной, производственной и социально-общественной сферах деятельности и руководства коллективом в условиях нетиповых нестандартных ситуациях.</p>
<p>ОПК-3 - способность принимать организационно-управленческие решения</p>			
<p>Знание (ОПК-3З) общие законы управления, которые влияют на принятие управленческих решений и правильное их использование в конкретных ситуациях разработки и реализации стратегий развития бизнеса; теоретические основы и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса; методы разработки, принятия, обоснования и реализации управленческого решения.</p>	<p>Базовые знания общих законов управления, теоретических основ и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений.</p>	<p>Знания общих законов управления, теоретических основ и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений в ситуациях многовариантного выбора</p>	<p>Знание общих законов управления, теоретических основ и методологию разработки и принятия организационно-управленческих решений в условиях неопределенности и риска.</p>

<p>Умение (ОПК-3У) эффективно осуществлять процесс принятия организационно - управленческих решений при разработке, внедрении и реализации стратегий развития бизнеса; использовать адекватные бизнес-среде технологии принятия организационно-управленческих решений.</p>	<p>Умение эффективно осуществлять процесс принятия организационно - управленческих решений в типовых ситуациях.</p>	<p>Умение эффективно осуществлять процесс принятия организационно - управленческих решений в нетиповых ситуациях.</p>	<p>Умение эффективно осуществлять процесс принятия организационно - управленческих решений в условиях нестандартных нетиповых ситуаций.</p>
<p>Владение (ОПК-3В) - способностями и навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса.</p>	<p>Владение базовыми навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса.</p>	<p>Владение навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса в нетиповых ситуациях .</p>	<p>Владение навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области разработки и реализации стратегий развития бизнеса в условиях нестандартных нетиповых ситуаций.</p>

Раздел 2. Содержание дисциплины (модуля) и технология ее освоения

2.1. Структура дисциплины (модуля), ее трудоемкость

Таблица 3

Распределение фонда времени по видам занятий

Наименование раздела и темы	Всего часов	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Коды составляющих компетенций	Формы и вид контроля освоения составляющих компетенций (из фонда оценочных средств)
		лекции	лаб. раб.	пр. зан.	сам. раб.		
Раздел 1. Основы трудовой мотивации							ФОС ТК-1
1.1 Содержательные теории мотивации	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
1.2 Процессуальные теории мотивации	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
1.3 Российские концепции мотивации	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
Раздел 2 Трудовая деятельность							ФОС ТК-2
2.1. Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
2.2. Теория оплаты труда. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
2.3. Состояние и перспективы оплаты труда	10	2		2	6	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
Раздел 3. Эффективность трудовой деятельности							ФОС ТК-3
3.1 Основы теории эффективности. Качество трудовой жизни	21	4		4	13	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
3.2 Бальная оценка эффективности трудовой жизни	17	2		2	13	ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
3.3 Производительность труда: сущность, методы измерения	25	6		6	13	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
3.4 Факторы и резервы роста производительности труда	21	4		4	13	ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	Текущий контроль
Экзамен	36					ОПК -1, ОПК-2, ОПК-3	ФОС ПА
ИТОГО	180	28		28	88		

2.2. Содержание дисциплины (модуля)

Раздел 1. Основы трудовой мотивации

Тема 1.1 Содержательные теории мотивации

Теория потребностей А.Маслоу. Теория существования, связи и роста Альдерфера. Теория приобретения потребностей Мак – Клеlland. Теория двух факторов Герцберга. Соотношение различных теорий мотивации.

Литература: [1]; [2].

Тема 1.2 Процессуальные теории мотивации

Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Модель Портера – Лоулера. Концепция партисипативного управления.

Литература: [1]; [2].

Тема 1.3 Российские концепции мотивации

Сущность и квалификация элементов мотивации. Анализ методик мотивации труда. Методика мотивации на основе базовых потребностей. Методика мотивов отношения к труду. Методика формирования нормативных мотивов труда. Методика анализа побудительных мотивов к труду. Концепция мотивации управленческого труда.

Литература: [1]; [2].

Раздел 2. Трудовая деятельность

Тема 2.1 Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.

Рынок труда. Разделение и специализация труда. Понятие и модель трудового процесса. Сущность трудового потенциала.

Литература: [1]; [2].

Тема 2.2 Теория оплаты труда. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.

Сущность и функции заработной платы. Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Классификация систем и форм оплаты труда.

Литература: [1]; [2].

Тема 2.3 Состояние и перспективы оплаты труда. Статистика заработной платы в экономике России. Прогноз и последствия реформирования системы оплаты труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда.

Литература: [1]; [2].

Раздел 3. Эффективность трудовой деятельности

Тема 3.1 Экономическая эффективность труда. Социальная эффективность труда. Оценка по конечным результатам производства.

Литература: [1]; [2].

Тема 3.2 Бальная оценка эффективности трудовой жизни

Методика бальной оценки эффективности труда. Критерии эффективности трудовой деятельности. Бальная оценка эффективности работы организации. Комплексная оценка управленческого труда.

Литература: [1]; [2].

Тема 3.3 Производительность труда: сущность, методы измерения.

Понятие «производительность труда» и методы ее измерения; особенности измерения производительности труда. Трудоемкость продукции. Нормированная

трудоемкость. Фактическая трудоемкость. Плановая трудоемкость. Натуральный (условно-натуральный) метод измерения производительности труда. Трудовой метод (или метод нормированного времени) измерения производительности труда. Стоимостный (денежный) метод измерения производительности труда. Управление производительностью труда.

Литература: [1]; [2].

Тема 3.4 *Факторы и резервы роста производительности труда.*

Материально – технические факторы. Организационные факторы. Отраслевые факторы. Классификация резервов роста производительности труда. Текущие резервы. Перспективные резервы. Национальные резервы. Отраслевые резервы. Внутрипроизводственные резервы. Резервы лучшего использования рабочего времени.

Литература: [1]; [2].

2.3 Курсовой проект/ курсовая работа

Учебным планом по дисциплине «Мотивация персонала и производительность труда» курсовая работа не предусмотрена.

РАЗДЕЛ 3. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И КРИТЕРИИ ОЦЕНОК ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

3.1. Оценочные средства для текущего контроля

Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля (ФОС ТК) является составной частью РП дисциплины (модуля) и хранится на кафедре.

Фонд оценочных средств текущего контроля

№ п/п	Наименование раздела (модуля)	Вид оценочных средств	Примечание
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Основы трудовой мотивации	ФОС ТК-1	Выполнение практических работ Тест текущего контроля дисциплины по первому разделу.
2.	Раздел 2. Трудовая деятельность	ФОС ТК-2	Выполнение практических работ Тест текущего контроля дисциплины по второму разделу.
3.	Раздел 3. Эффективность трудовой деятельности	ФОС ТК-3	Выполнение практических работ Тест текущего контроля дисциплины по третьему разделу.

Типовые оценочные средства для текущего контроля:

Тестовые материалы для контроля знаний

Пример ФОС ТК-1

Практическое задание

1. Анализ иерархии потребностей А.Маслоу.
2. Анализ теории приобретенных потребностей Дэвида МакКлелланда.
3. Анализ теории двух факторов Фредерика Герцберга.

Пример теста

1. Интенсивная мотивация – это:
 - а) образование мотива к интенсивной деятельности;
 - б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
 - в) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
 - г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

2. Невротизм – черта поведения, которая:
 - а) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;
 - б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;
 - в) является стабильной во времени;
 - г) проявляется только у экстравертов.

3. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А	Сангвиник	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б	Холерик	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В	Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г	Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

4. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

- а) общественной ценности;
- б) предметно воплощенной ценности;
- в) личной ценности;
- г) общемировой ценности.

5. Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:

- а) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;
- б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно преобразуется в ценность»;
- в) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;
- г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.

Пример ФОС ТК-2

Практическое задание

Анализ эффективности реформирования системы заработной платы в условиях современной России.

Пример теста

1. Кто дал такое определение труду: «Труд – целесообразная деятельность человека, в процессе которой он собственной деятельностью создает необходимые потребительские стоимости»?

- а) К. Маркс;
- б) В. Ленин;
- в) Ф. Энгельс;
- г) А. Кабанов.

2. К содержанию какого принципа трудовой деятельности относится это высказывание: «Любая деятельность завершается определенным общественно полезным результатом»?

- а) принцип осознанности действий;
- б) принцип целесообразности действий;
- в) принцип результативности действий;
- г) принцип общественной полезности действий.

3. Воспроизводство жизнедеятельности человека – это какая функция труда?

- а) экономическая;
- б) социальная.

4. Какая наука труда изучает санитарно-гигиенические условия труда человека?

- а) медицина труда;
- б) физиология труда;
- в) психология труда;
- г) педагогика труда.

5. К трудовым ресурсам относится следующая часть населения РФ (по возрастным критериям):

- а) женщины в возрасте от 18 до 70 лет, мужчины от 18 до 75 лет;
- б) женщины в возрасте от 14 до 65 лет, мужчины от 14 до 70 лет;
- в) женщины в возрасте от 16 до 54 лет, мужчины от 16 до 59 лет.

6. К экономически активному населению в РФ относятся (по возрастным критериям):

- а) население в возрасте 18 лет и старше;
- б) население в возрасте 16 лет и старше;
- в) население в возрасте 14 лет и старше.

7. За счет какой фазы обеспечивается прирост трудовых ресурсов, а именно численности вступающих в трудоспособный возраст:

- а) фаза воспроизводства трудовых ресурсов, т.е. ее распределение и перераспределение;
- б) фаза формирования трудовых ресурсов – за счет новой рабочей силы, которая возмещается естественным путем;
- в) фаза использования трудовых ресурсов – состоит в обеспечении занятости населения.

8. Если число рожденных в стране превышает численность умерших, то по какому пути идет воспроизводство населения:

- а) расширенному воспроизводству;
- б) простому воспроизводству;
- в) суженному воспроизводству.

ФОС ТК-3 (пример варианта)

Практическое задание

Анализ особенностей измерения производительности труда в государственных учреждениях и сфере услуг (на примере...).

Пример теста

1. Количественная сторона трудового потенциала выражается:

- а) количеством трудоспособного населения страны;
- б) численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени);
- в) рабочим временем, которым располагает общество;
- г) уровнем общественной производительности труда.

2. Основные показатели производительности труда – это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) объем продукции.

3. Факторы роста производительности труда - это:

- а) социально – психологические факторы;
- б) организационно – экономические факторы;
- в) духовный (нематериальный) фактор;
- г) материально – технические факторы;
- д) все перечисленные выше.

4. В зависимости от единицы измерения рабочего времени используются показатели:

- а) часовой выработки;
- б) дневной выработки;

- в) месячной выработки;
- г) все ответы верны.

3.2 Оценочные средства для промежуточного контроля.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации (ФОС ПА) является составной частью РП дисциплины, разработан в виде отдельного документа, в соответствии с положением о ФОС ПА.

Первый этап: типовые тестовые задания

Пример теста

Рабочая сила –

- а) способность рабочих работать, с определенными количественными и качественными показателями;
- б) способность всех работников участвовать в материальном производстве и производить продукцию;
- в) способность к труду, т.е. совокупность свойств, характеристик человека (в том числе определенных физических и духовных способностей, навыков, умений, и т.д.), необходимых ему для осуществления какой – либо трудовой деятельности и используемых им в процессе трудовой деятельности;
- г) способность функционирования человека в процессе производства;
- д) это совокупность интеллектуальных, духовных и физических способностей человека к труду, которые приводятся в действие всякий раз для осуществления какого – либо конкретного трудового процесса (трудовой деятельности).

2. Трудовой потенциал общества – это:

- а) трудовые ресурсы, участвующие в общественном производстве;
- б) все работники общественного производства, участвующие в производстве совокупного общественного продукта;
- в) все экономически активное население страны;
- г) совокупная общественная способность к труду, потенциальная трудовая дееспособность общества.

3. Качественная сторона трудового потенциала общества характеризуется:

- а) психофизиологическими качествами, профессионально – квалификационным уровнем, социально – личностными характеристиками;
- б) показателем производительности труда, который может быть обеспечен на уровне общества в целом;
- в) состоянием здоровья трудоспособного населения страны;
- г) долей трудоспособного населения с высшим образованием.

4. Количественная сторона трудового потенциала выражается:

- а) количеством трудоспособного населения страны;
- б) численностью трудоспособного населения и ресурсами рабочего времени (потенциальным фондом рабочего времени);
- в) рабочим временем, которым располагает общество;
- г) уровнем общественной производительности труда.

5. Производительность труда характеризует:

- а) результативность живого труда;
- б) результативность овеществленного труда;
- в) результативность живого и овеществленного труда.

6. В зависимости от уровня хозяйственной системы, по которой рассчитывается показатель, различают выработку:

- а) индивидуальную, локальную, общественную;
- б) индивидуальную и общественную;
- в) личную, частную, федеральную;
- г) на уровне предприятия, страны, региона.

7. В зависимости от методов измерения объемов производства различают следующие показатели выработки:

- а) натуральные, трудовые, стоимостные;
- б) натуральные, условно – натуральные, трудовые, стоимостные;
- в) натуральные, стоимостные;
- г) трудовые, стоимостные.

8. В чем разница доплат и надбавок?

- а) доплаты и надбавки носят стимулирующий характер;
- б) доплаты носят в основном стимулирующий, а надбавки – компенсационный характер;
- в) доплаты и надбавки носят в основном компенсационный характер;
- г) доплаты носят в основном компенсационный, а надбавки – стимулирующий характер.

9. Социально – трудовые отношения - это:

- а) комплекс отношений между всеми работниками, принимающими участие в производственном процессе;
- б) ведущие отношения в рыночной экономике, способствующие повышению уровня жизни каждого работника и каждого работодателя;
- в) комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики, нацеленные на обеспечение высокого уровня и качества жизни человека, коллектива и общества в целом;
- г) комплекс отношений между наемными работниками и работодателями в условиях рыночной экономики способствующих росту производительности труда.

10. Показатели оценки деятельности организации – это:

- а) показатель экономической эффективности;
- б) уровень рентабельности;
- в) коэффициент прибыльности продаж;
- г) рентабельность капитала;
- д) все ответы верны.

11. Показатели эффективности труда в организации:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) фондовооруженность труда;
- г) затраты на управление предприятием;
- д) соотношение темпов роста производительности труда и заработной платы;
- е) все ответы верны.

12. Основные показатели производительности труда – это:

- а) выработка;
- б) трудоемкость;
- в) объем продукции.

13. Производительность характеризует:

- а) количество труда использованного на производство продукции;
- б) эффективность (или результативность) труда в процессе производства продукции;
- в) сумму всех затрат труда на производство единицы продукции на данном предприятии;
- г) число работников, которые в течение суток фактически явились для выполнения производственной программы.

14. Факторы роста производительности труда - это:

- а) социально – психологические факторы;
- б) организационно – экономические факторы;
- в) духовный (нематериальный) фактор;
- г) материально – технические факторы;
- д) все перечисленные выше.

15. Методы измерения производительности труда:

- а) векторный метод измерения производительности труда;
- б) многофакторная модель (метод) измерения производительности;
- в) многокритериальный метод измерения результативности (производительности) труда;
- г) все ответы верны.

16. Наиболее эффективный метод планирования и управления производительностью труда в России - это:

- а) векторный метод измерения производительности труда;
- б) многофакторная модель (метод) измерения производительности;
- в) многокритериальный метод измерения результативности (производительности) труда;
- г) экономико – математическое моделирование.

17. В зависимости от единицы измерения рабочего времени используются показатели:

- а) часовой выработки;
- б) дневной выработки;
- в) месячной выработки;
- г) все ответы верны.

18. По характеру труда трудоемкость может быть:

- а) нормативная;
- б) фактическая;
- в) плановая;
- г) производственная.

19. При рассмотрении влияния производительности труда на общую эффективность производства следует уделять внимание таким показателям:

- а) фондовооруженность;
- б) фондоотдача;
- в) все ответы верны.

20. Объем продукции, работ, услуг обычно измеряют:

- а) в натуральных единицах (штуках, тоннах, метрах и т.д.);
- б) в условных единицах (в условно – натуральных единицах);

- в) в трудовых единицах;
- г) в стоимостных единицах;
- д) все ответы верны.

21. Рабочая сила существует в формах:

- а) способность к труду;
- б) личный фактор производства;
- в) труд как целесообразная деятельность человека;
- г) все ответы верны.

22. Персонал это:

- а) это совокупность работников, состоящих с организацией как с юридическим лицом в отношениях, регулируемых трудовым договором и обладающих определенными качественными характеристиками, позволяющими обеспечивать достижение организацией стратегических целей;
- б) это рабочие, работающие по найму;
- в) это все работники организации, чей живой труд способствует получению конечной продукции;
- г) персонал – это весь человеческий потенциал производственной социальной системы, из которой состоит предприятие.

23. Интенсивная мотивация – это:

- а) образование мотива к интенсивной деятельности;
- б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
- в) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
- г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

24. Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать, прежде всего, в смысле:

- а) общественной ценности;
- б) предметно воплощенной ценности;
- в) личной ценности;
- г) общемировой ценности.

25. В основе, какой из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

- а) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
- б) типологической модели Герчикова;
- в) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
- г) диспозиционной теории Ядова.

26. К процессуальным теориям мотивации не относится:

- а) модель Портера-Лоулера;
- б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
- в) теория справедливости С. Адамса;
- г) теория ожиданий Врума.

27. Мотиватор – это:

- а) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;
- б) фактор, который влияет на мотивацию человека;

- в) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;
- г) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

Второй этап: ответы на 2 вопроса даются письменно

1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2. Структурные элементы системы мотивации.
3. Последовательность разработки системы стимулирования.
4. Определение целей и идеологии организации.
5. Исследование и оценка работы.
6. Определение системы показателей достижения целей организации.
7. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
8. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
9. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
10. Анализ личных издержек персонала.

Задачи

Задача 1. За рассматриваемый период предприятие выработало 1 250 000 штук изделий, стоимость каждого составила 5,5 рублей. Средняя списочная численность рабочих 12 человек. Период 255 дней, рабочий день продолжается 8 часов.

Определить среднегодовую, среднедневную и среднечасовую выработку данного предприятия.

Задача 2. Численность работников в бригаде составляет 10 человек, они выпускают за смену 1200 изделий. Необходимо определить выработку по каждому рабочему за смену и его часовую выработку, если смена продолжается 8 часов.

Задача 3. В течение месяца предприятие выпустило 250 изделий, при этом трудоемкость изделия А в количестве 50 штук составила 1,5 человеко-часа, изделия Б в количестве 200 штук – 0,5 человеко-часа. Необходимо определить среднюю трудоемкость по смене.

3.3 Форма и организация промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

По итогам освоения дисциплины проведение экзамена проводится в два этапа: **тестирование и письменного задания.**

Первый этап проводится в виде тестирования.

Тестирование ставит целью оценить пороговый уровень освоения обучающимися заданных результатов, а также знаний и умений, предусмотренных компетенциями.

Для оценки превосходного и продвинутого уровня усвоения компетенций проводится **Второй этап** в виде **письменного задания**, в которое входит письменный ответ на контрольные вопросы (2 вопроса).

3.4 Критерии оценки промежуточной аттестации

Таблица 5

Система оценки промежуточной аттестации

Описание оценки в требованиях к уровню и объему компетенций	Выражение в баллах	Словесное выражение
Освоен превосходный уровень усвоения компетенций	от 86 до 100	Отлично
Освоен продвинутый уровень усвоения компетенций	от 71 до 85	Хорошо
Освоен пороговый уровень усвоения компетенций	от 51 до 70	Удовлетворительно
Не освоен пороговый уровень усвоения компетенций	до 51	Не удовлетворительно

РАЗДЕЛ 4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

4.1. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1.1. Основная литература:

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности.[Электронный ресурс]: учебник / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 524 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=472457>

2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала. [Электронный ресурс]: учебное пособие. — М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 312 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=1028803>

4.1.2. Дополнительная литература:

3. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. [Электронный ресурс]: учебное пособие / А. П. Егоршин. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=373061>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. [Электронный ресурс]: учебное пособие / Байдаков А.Н., Черникова Л.И., Кенина Д.С. - М.: СтГАУ - "Агрус", 2017. - 116 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=975961>

5. Мотивация трудовой деятельности. [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=448498>

6. Шамсутдинов Н.Р. Экономика труда: учебное пособие.- Казань: КГТУ, 2013. - 156 с. рек. к изд. УМЦ

4.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

7. Боковня А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). [Электронный ресурс]: монография. — М.: ИНФРА-М, 2018. — 144 с. – Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=1013022>

8. Генкин В.Б. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). [Электронный ресурс]: монография. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с.- Режим доступа: <https://znanium.com/bookread2.php?book=952147>

9. Мотивация персонала и производительность труда. [Электронный ресурс в системе Blackboard]: https://bb.kai.ru:8443/webapps/blackboard/execute/content/blankPage?cmd=view&content_id=312583_1&course_id=14465_1

4.1.4 Методические рекомендации для студентов, в том числе по выполнению самостоятельной работы

Изучение дисциплины производится в тематической последовательности. Практическим занятиям и самостоятельному изучению материала предшествует лекция по данной теме.

После конспектирования каждой лекции, студенту необходимо повторно изучить материал, восполнив недостатки конспекта по рекомендованной методической литературе.

Перед решением практических задач необходимо повторить теоретический материал по данной теме.

Необходимо строго выполнять рекомендуемые преподавателем сроки выполнения индивидуальных заданий работ, не отрывая сроки выполнения на значительное время от рассмотрения решений аналогичных на занятиях.

При подготовке к контрольным работам и рубежному контролю в виде тестов, зачета, помимо решения типовых задач следует также проделать самостоятельно все выкладки, которые были продемонстрированы на лекциях для обоснования полученных теоретических результатов. Только таким путем можно понять в полном объеме изучаемые методы решения практических задач.

4.1.5. Методические рекомендации для преподавателей

Успешное освоение материала обеспечивается тесной связью теоретического материала, преподносимого на лекциях и теоретико-экспериментальной работой студентов на практических занятиях.

4.2. Информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.2.1. Основное информационное обеспечение

- e-library.kai.ru – Библиотека Казанского национального исследовательского технического университета им. А.Н. Туполева
- elibrary.ru – Научная электронная библиотека
- e.lanbook.ru - ЭБС «Издательство «Лань»
- ibook.ru - Электронно-библиотечная система Айбукс
- <http://znaniium.com> - Электронно-библиотечная система Знаниум

4.2.2. Дополнительное справочное обеспечение

- www.pro-personal.ru

4.2.3. Перечень информационных технологий, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- Microsoft® Windows Professional 7 Russian,
- Microsoft® Office Professional Plus 2010 Russian,
- антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 8.
- Гос.финансы.

4.3. Кадровое обеспечение

4.3.1. Базовое образование

Высшее образование в предметной области мотивации персонала и производительности труда и /или наличие ученой степени и/или ученого звания в указанной области и /или наличие дополнительного профессионального образования – профессиональной переподготовки в области мотивации персонала и производительности труда.

4.3.2. Профессионально-предметная квалификация преподавателей

Профессионально-предметная деятельность преподавателей связана с мотивацией персонала и производительностью труда. Направления научных и прикладных работ имеют непосредственное отношение к содержанию и требованиям дисциплины.

Преподаватель участвует в научно-исследовательской работе кафедры, в семинарах и конференциях по направлению исследований кафедры в рамках своей дисциплины. Руководит научно-исследовательской работой студентов, систематически выступает на региональных и международных научных конференциях, публикует научные работы.

4.3.3. Педагогическая (учебно-методическая) квалификация преподавателей

К ведению дисциплины допускаются кадры, имеющие стаж научно-педагогической работы (не менее 1года); практический опыт работы в предметной области на должностях руководителей или ведущих специалистов более 3 лет.

Обязательное прохождение повышения квалификации (стажировки) не реже чем один раз в три года соответствующее предметной области, либо в области педагогики.

4.4. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для реализации учебного процесса по дисциплине мотивации персонала и производительности труда требуется следующее материально-техническое обеспечение:

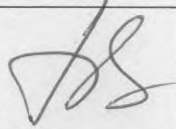



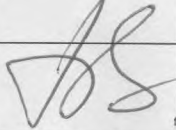

Таблица 6

Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование раздела (темы) дисциплины	Наименование учебной лаборатории, аудитории, класса	Перечень лабораторного оборудования, специализированной мебели и технических средств обучения	Количество единиц (шт.)
Раздел 1-3 (лекции)	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа (Л. 302)	- мультимедийный проектор ; - ноутбук; - настенный экран; - акустические колонки; - учебные столы, стулья; - доска; - стол преподавателя; - учебно – наглядные пособия.	1 1 1 1 24;48 1 1
Раздел 1-3 (практические)	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (Л. 104)	- учебные столы, стулья; - доска; - стол преподавателя; - учебно – наглядные пособия.	15;30 1 1
	Помещение для самостоятельной работы студента (Л. 112)	- персональный компьютер; - ЖК монитор 19” ; - столы компьютерные; - учебные столы, - стулья.	9 9 9 8 25

5. Вносимые изменения и утверждения

5.1. Лист регистрации изменений, вносимых в рабочую программу дисциплины (модуля)

№ п/п	№ страницы (раздела) внесения изменений	Дата внесения изменений	Содержание изменений	«Согласовано» Зав. кафедрой ЭиМ	«Согласовано» председатель УМК филиала
1	С.21	01.10.2018	Дополнить в Пункт 4.2.1. Основное информационное обеспечение: Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» http://biblio-online.ru		
2	Титульный лист	31.01.2019	Изменение наименования учредителя университета. В соответствии с утверждением устава федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Казанский национальный исследовательский технический университет им. А.Н. Туполева-КАИ» в новой редакции (Приказ № 1042 от 26.11.2018) наименование «Министерство образования и науки Российской Федерации» читать как «Министерство науки и высшего образования Российской Федерации»		
3	4.2.1	07.09.2019	Исключить из Основного информационного обеспечения ibook.ru-ЭБС Айбукс		

5.2. Лист утверждения рабочей программы дисциплины (модуля) на учебный год

Рабочая программа дисциплины утверждена на ведение процесса в учебном году:

Учебный год	«Согласовано» Зав. кафедрой ЭиМ	«Согласовано» председатель УМК филиала
2018/2019		
2019/2020		
2020/2021		
2021/2022		