

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Арктический государственный агротехнологический университет»

Кафедра Отраслевая экономика и управление

ред. колл. 08/ч-58

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по УМР

Р М.Н. Халдеева

09.06 2021 г.

**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
на предприятиях АПК**
рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Отраслевая экономика и управление**

Учебный план b380302_21_1_Мен.plx.plx
38.03.02 Менеджмент

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 144
в том числе:
аудиторные занятия 60
самостоятельная работа 57
часов на контроль 26,7

Виды контроля в семестрах:
экзамены 5

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
	14 4/6			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	30	30	30	30
Практические	30	30	30	30
Контактная работа во время экзамена	0,3	0,3	0,3	0,3
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	60,3	60,3	60,3	60,3
Сам. работа	57	57	57	57
Часы на контроль	26,7	26,7	26,7	26,7
Итого	144	144	144	144

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на предприятиях АПК

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 970)

составлена на основании учебного плана:

38.03.02 Менеджмент

утвержденного учёным советом вуза от 22.04.2021 протокол № 56.

Разработчик (и) РГД:

Роднина Н.В.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Отраслевая экономика и управление

Протокол от 11.06 2021 г. № 21-06

Срок действия программы: уч.г.

Зав. кафедрой Терютина М.М. Терютина

Руководитель направления :

Роднина Н.В.

Зав. профилирующей кафедры

Терютина М.М.

Протокол заседания кафедры от 11.06 2021 г. № 21-06

Председатель МК факультета

Скрябина А.В.

Протокол заседания МК факультета от 12.06 2021 г. № 5-21

Председатель УМС ФГБОУ ВО Арктический ГАТУ

Халдеева М.Н.

Протокол заседания УМС от 13.06 2021 г. № 7

Визирование РИД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК Овчинцев
14 июня 2022 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2022-2023 учебном году на заседании кафедры
Отраслевая экономика и управление

Протокол от 10 июня 2022 г. № 22-06
Зав. кафедрой Терютина М.М. Терютина

Визирование РИД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК Овчинцев
05 июня 2023 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2023-2024 учебном году на заседании кафедры
Отраслевая экономика и управление

Протокол от 02 июня 2023 г. № 23-06
Зав. кафедрой Терютина М.М. Терютина

Визирование РИД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК _____
_____ 2024 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024-2025 учебном году на заседании кафедры
Отраслевая экономика и управление

Протокол от _____ 2024 г. № ____
Зав. кафедрой Терютина М.М.

Визирование РИД для исполнения в очередном учебном году

Председатель МК _____
_____ 2025 г.

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025-2026 учебном году на заседании кафедры
Отраслевая экономика и управление

Протокол от _____ 2025 г. № ____
Зав. кафедрой Терютина М.М.

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью изучения дисциплины "МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ АПК" является формирование у обучающихся комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала на предприятиях АПК, а также интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

Задачи дисциплины:

- сформировать знание базовых положений основных классических и современных теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, а также теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации;
- сформировать знание методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации;
- развить умение разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, формированию компенсационной политики организации;
- развить умение оценивать влияние системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на эффективность работы предприятия с учетом отраслевых особенностей;
- овладеть навыками передовых методов анализа системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии;
- овладеть навыками оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Формируемые компетенции:

ПК-4: Способен организовать работу с персоналом и подразделениями в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников

ПК-4.1: организует трудовую деятельность и оплату труда персонала и осуществляет внутриорганизационные коммуникации в сфере управления предприятием АПК

Знать:

основные методы управления и принятия управленческих решений при организации трудовой деятельности и оплаты труда персонала; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций лидерства и управления

Уметь:

эффективно организовать трудовую деятельность, в том числе за счет мотивационных механизмов по оплате труда, организовать результативные внутриорганизационные коммуникации в сфере управления предприятием АПК; применять современные технологии управления персоналом

Владеть:

навыками управления трудовой деятельностью, в том числе посредством оплаты труда, осуществлять эффективные внутриорганизационные коммуникации; приемами современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации

ПК-4.2: осуществляет администрирование процессов и документооборота по вопросам организации трудовой деятельности и оплаты труда персонала

Знать:

основные методы администрирования процессов и документооборота по вопросам организации деятельности и оплаты труда; законодательство и нормативные правовые акты, регулирующие вопросы организации и оплаты труда персонала

Уметь:

применять на практике законодательство и нормативные правовые акты РФ и региона, регулирующие процесс администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и управления трудовой деятельности и оплаты труда;

Владеть:

навыками принятия управленческих решений в отношении вопросов организации трудовой деятельности и оплаты труда, документального оформления этих решений;

ПК-4.3: способен организовать и осуществлять работу персонала, владеет приемами и методами работы с персоналом для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников организации

Знать:

принципы формирования оптимальной системы внутриорганизационных коммуникаций для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников организации;

Уметь:

организовывать взаимодействие персонала внутри организации для решения управленческих задач;
Владеть:
навыками и приемами эффективных коммуникаций; современными приемами и методами работы с персоналом для повышения их профессионального уровня

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

2.1 Знать:
2.1.1 - современные теории мотивации и стимулирования труда персонала;
2.1.2 - системы, методы и формы мотивации и стимулирования труда персонала;
2.1.3 - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности;
2.1.4 - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
2.1.5 - порядок применения дисциплинарных взысканий;
2.1.6 - основные методы управления и принятия управленческих решений при организации трудовой деятельности и оплаты труда персонала; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций лидерства и управления;
2.1.7 - принципы формирования оптимальной системы внутриорганизационных коммуникаций для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников организации;
2.2 Уметь:
2.2.1 - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда;
2.2.2 - составлять, рассчитывать, корректировать и контролировать статьи расходов бюджетов и фондов на программы и мероприятия по мотивации и стимулированию труда персонала ;
2.2.3 - эффективно организовать трудовую деятельность, в том числе за счет мотивационных механизмов по оплате труда, организовать результативные внутриорганизационные коммуникации в сфере управления предприятием АПК; применять современные технологии управления персоналом;
2.2.4 - применять на практике законодательство и нормативные правовые акты РФ и региона, регулирующие процесс администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и управления трудовой деятельности и оплаты труда;
2.2.5 - организовывать взаимодействие персонала внутри организации для решения управленческих задач;
2.3 Владеть:
2.3.1 - навыками разработки, внедрения и поддержания систем мотивации и стимулирования труда персонала
2.3.2 - навыками разработки предложений по повышению эффективности систем оценки, мотивации и стимулирования труда персонала;
2.3.3 - навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников;
2.3.4 - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала;
2.3.5 - навыками принятия управленческих решений в отношении вопросов организации трудовой деятельности и оплаты труда, документального оформления этих решений;
2.3.6 - навыками и приемами эффективных коммуникаций; современными приемами и методами работы с персоналом для повышения их профессионального уровня

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	
Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.01
3.1 Требования к предварительной подготовке обучающегося:	
3.1.1	Управление персоналом на предприятиях аграрной отрасли
3.1.2	Корпоративная социальная ответственность
3.1.3	Экономика отраслей АПК
3.1.4	Социология
3.1.5	Культура народов Якутии
3.2 Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:	
3.2.1	Документирование управленческой деятельности на предприятиях АПК
3.2.2	Лидерство и командообразование
3.2.3	Управление человеческими ресурсами

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В ЗАЧЕТНЫХ ЕДИНИЦАХ С УКАЗАНИЕМ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ, ВЫДЕЛЕННЫХ НА КОНТАКТНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ПРЕПОДАВАТЕЛЕМ (ПО ВИДАМ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ) И НА САМОСТОЯТЕЛЬНУЮ РАБОТУ ОБУЧАЮЩИХСЯ

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	5 (3.1)		Итого	
Неделя	14 4/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	30	30	30	30
Практические	30	30	30	30
Контактная работа во время экзамена	0,3	0,3	0,3	0,3
Итого ауд.	60	60	60	60
Контактная работа	60,3	60,3	60,3	60,3
Сам. работа	57	57	57	57
Часы на контроль	26,7	26,7	26,7	26,7
Итого	144	144	144	144

Общая трудоемкость дисциплины (з.е.)

4 ЗЕТ

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ), СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	в том числе часы по практической подготовке (при наличии в учебном плане)
	Раздел 1. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности					
1.1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на предприятиях АПК» /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.2	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на предприятиях АПК» /Пр/	5	1	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 1 час
1.3	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на предприятиях АПК» /Ср/	5	2	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.4	Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.5	Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	5	1	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 1 час
1.6	Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	5	2	ПК-4.1 ПК-4.2 ПК-4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	

1.7	Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.8	Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.9	Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
1.10	Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	5	3	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.11	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.12	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом /Ср/	5	3	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.13	Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
1.14	Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 5 часов
1.15	Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
	Раздел 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности					
2.1	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.2	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.3	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности /Ср/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.4	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.5	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала /Ср/	5	3	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.6	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.7	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала /Пр/	5	4	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 4 часа

2.8	Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.9	Формирование мотивационного ядра персонала организации /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.10	Формирование мотивационного ядра персонала организации /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.11	Формирование мотивационного ядра персонала организации /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.12	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.13	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.14	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.15	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.16	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.17	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.18	Организация оплаты труда /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.19	Организация оплаты труда /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.20	Организация оплаты труда /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.21	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.22	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.23	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности /Ср/	5	5	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.24	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Лек/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.25	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.26	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	

2.27	Технология разработки системы материального стимулирования /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.28	Технология разработки системы материального стимулирования /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.29	Технология разработки системы материального стимулирования /Ср/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.30	Технология разработки системы нематериального стимулирования /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.31	Технология разработки системы нематериального стимулирования /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.32	Технология разработки системы нематериального стимулирования /Ср/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.33	Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.34	Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала /Пр/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	Практическая работа – 2 часа
2.35	Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала /Ср/	5	2	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.36	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Лек/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.37	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности /Ср/	5	1	ПК-4.1 ПК -4.2 ПК- 4.3	Л1.1; Л1.2; Л2.1; Л2.2	
2.38	/КЭ/	5	0,3			

6. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

Фонд оценочных средств для текущего контроля и промежуточной аттестации прилагается к рабочей программе дисциплины в приложении №1.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

7.1.

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л.1	Грапицын С. Ю., Панфилова А. П., Агапова Е. Н., Апевалова З. В., Бавина П. А., Волковицкая Г. А., Жарова М. В., Кисин К. А., Кутыева Э. Р., Петрова О. С., Чурилина И. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2021
Л.2	Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2021

7.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Ахметов Р. Г., Голубев А. В., Алексанов Д. С., Гупалова Т. Н., Жариков С. В., Карзаева Н. Н., Маковецкий В. В., Моисеева О. А., Романов А. Н., Романюк М. А., Шадрина М. А.	Экономика предприятий агропромышленного комплекса: Учебник для вузов	Москва: Юрайт, 2021
Л2.2	Пряжников Н. С.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для вузов	Москва: Юрайт, 2021

7.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимых для освоения дисциплины (модуля)	
Э1	электронно-библиотечная система издательства «Лань» в рамках соглашения о создании «Информационного
Э2	электронный ресурс издательства «ЮРАЙТ»
Э3	53 наименований журналов на платформе Научной электронной библиотеки Elibrary.ru
Э4	национальный цифровой ресурс Руконт
7.3. Комплект лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства	
7.3.1	LIBREOFFICE
7.3.2	ПО «Визуальная студия тестирования». Комплекс для создания тестов и тестирования
7.3.3	Adobe Reader
7.3.4	Windows 7
7.4. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем	
7.3.2.1	Справочно-правовая система Консультант Плюс, версия Проф
7.3.2.2	Википедия
7.3.2.3	Федеральный портал Российское образование
7.3.2.4	справочно-информационный портал ГРАМОТА.РУ
8. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ (перечень учебных помещений, оснащенных оборудованием и техническими средствами обучения)	
<p>№ 1.220: Аудитория для занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Кабинет № 22 - 53,1 м² Оборудование Экран Digis Kontur-C 200x200 MW (DSK C-1103) – 1шт Переносной Проектор EP752, DPL,1024x788, 2800 ANSt Lm, 2200:1; НоутбукAcer Aspire One AOD257-N57DGbb/White-Silver (WSVGA); Учебная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Программное обеспечение: Windows Vista TM Home Basic K OEMAct LIBREOFFICE Открытое лицензионное соглашение GNUGeneralPublicLicense Kaspersky Endpoint Security for Business от 28.04.2018 Adobe Reader (бесплатная версия)</p> <p>№ 1.420: Учебная аудитория для занятий лекционного типа, семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации Кабинет № 8 - 76,3 м² Оборудование Экран Digis Kontur-C 200x200 MW (DSK C-1103) – 1шт Переносной проектор EP752, DPL,1024x788, 2800 ANSt Lm, 2200:1; НоутбукAcer Aspire One AOD257-N57DGbb/White-Silver (WSVGA); Учебная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Программное обеспечение: Windows Vista TM Home Basic K OEMAct LIBREOFFICE Открытое лицензионное соглашение GNUGeneralPublicLicense Kaspersky Endpoint Security for Business от 28.04.2018 Adobe Reader (бесплатная версия)</p> <p>№ 1.217: Учебная аудитория для занятий семинарского типа, и для выполнения курсовых работ с выходом в сеть Интернет. Кабинет № 22 - 53,1 м² Оборудование Компьютер студенческий: (C/б win7\intel Pentium G4400, 19,,LG Flatron W1934S-SN) – 15 шт. Проектор EP752, DPL,1024x788, 2800 ANSt Lm, 2200:1; НоутбукAcer Aspire One AOD257-N57DGbb/White-Silver (WSVGA); Звуковое оборудование FenderPassportP250; Экран Digis Kontur-C 200x200 MW (DSK C-1103) – 1шт Учебная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся. Программное обеспечение: Windows 7 Лицензия 68175250 № лицензиата 98185460ZZE1903 от 06.03.2017 г. Microsoft Office 2016 Сублицензионный договор ГК 1009 от 11.11.2016 г. AdobeReader (бесплатная версия)</p>	

№ 2.114 Мультимедийный зал научной библиотеки для выполнения самостоятельной работы и курсового проектирования.

Кабинет №54 – 78 м²

Оборудование

системный блок Corequad q6600, 4gb ram, 160gb - 1 шт.;

монитор benq g900wa -1 шт.;

Системный блок Depoeon core2duo e8300, 2gb ram, hdd 160gb - 8 шт.;

монитор lg w1934s - 8 шт.,

4 тонких клиента Eltex tc-50

Учебная мебель:

рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся.

Программное обеспечение:

бесплатная операционная система Calculate Linux;

LIBREOFFICE Открытое лицензионное соглашение GNUGeneralPublicLicense.

№ 1.216 Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Кабинет №21 – 18,6 м²

№ 2.413 Помещения для профилактического обслуживания учебного оборудования.

Кабинет №11 – 25,4 м²

№ 2.419 Помещения для хранения учебного оборудования.

Кабинет №24 – 14,9 м²

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ

Методические указания для выполнения практических работ определяют общие требования, правила и организацию проведения практических работ с целью оказания помощи обучающимся в правильном их выполнении в объеме определенного курса или его раздела в соответствии с действующими стандартами.

Методические указания к выполнению самостоятельной работы предназначены для выполнения самостоятельной и контрольной работы в рамках реализуемых основных образовательных программ, соответствующих требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования.

10. ПРИЛОЖЕНИЕ

10.1. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю).

10.2. Методические рекомендации по выполнению практических работ.

10.3. Методические рекомендации по выполнению самостоятельной работы студентов.

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Арктический государственный агротехнологический университет»
Экономический факультет
Кафедра «Отраслевая экономика и управление»

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся

Дисциплина (модуль) Б1.В.ДВ.01.02 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на
предприятиях АПК

Образовательная программа 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) «Финансово-проектный менеджмент в АПК»

Квалификация Бакалавр

Форма обучения очная/очно-заочная

Общая трудоемкость 144 ч., ЗЕТ - 4

Якутск – 2021 г.

Фонд оценочных средств составлен в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки, утвержденного Приказом Министра образования и науки Российской Федерации № 954 от «12» августа 2020 г.

Зав. профилирующей кафедрой  / Терютина М.М. /
подпись фамилия, имя, отчество

Протокол заседания кафедры № 21-06 от «11» июня 2021 г.

Председатель МК факультета  /Скрябина А.В. /
подпись фамилия, имя, отчество

Протокол заседания МК факультета № 5-21 от «17» июня 2021 г.

Декан факультета  / Роднина Н.В. /
подпись фамилия, имя, отчество

«17 » июня 2021 г.

1. ПЕРЕЧЕНЬ КОМПЕТЕНЦИЙ И ИНДИКАТОРОВ ДОСТИЖЕНИЙ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Этапы освоения компетенция по дисциплинам и учебным практикам формируются следующим образом: категории компетенций «знать» и «уметь» составляют I этап освоения, категория компетенции «владеть» соответствует II этапу освоения.

Категория компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
1	2	3
<i>Профессиональные</i>	<i>ПК-4ПК-4: Способен организовать работу с персоналом и подразделениями в соответствии с общими целями развития предприятия, учреждения, организации и конкретными направлениями для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников</i>	<i>ИД-1 ПК-4 Организует трудовую деятельность и оплату труда персонала и осуществляет внутриорганизационные коммуникации в сфере управления предприятием АПК</i>
		<i>ИД-2 ПК-4 Осуществляет администрирование процессов и документооборота по вопросам организации трудовой деятельности и оплаты труда персонала</i>
		<i>ИД-3 ПК-4 Способен организовать и осуществлять работу персонала, владеет приемами и методами работы с персоналом для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников организации</i>

ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ) И ПРОЦЕДУРА ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ

Код компетенции	Код индикатора достижения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)	Процедура оценивания компетенций (формы контроля)
2	3		
<i>ПК-4 Способен организовать работу с персоналом и подразделениями в соответствии с общими целями развития предприятия</i>	<i>ИД-1 ПК-4</i>	Знать: основные методы управления и принятия управленческих решений при организации трудовой деятельности и оплаты труда персонала; основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации, групповой динамики, командообразования, коммуникаций лидерства и управления Уметь: эффективно организовать трудовую деятельность, в том числе за счет мотивационных механизмов по оплате труда, организовать результативные внутриорганизационные коммуникации в сфере управления предприятием АПК; применять	Текущий контроль: <i>Тестирование, Решение задач, Контрольная работа (опрос, задачи...) Защита проекта, ...</i> Промежуточная аттестация: <i>Зачет Экзамен</i>

<p>тия, учрежден ия, организац ии и конкретн ыми направлен иями для достиже ния эффективо го использования и профессионального совершенствовани я работников</p>		<p>современные технологии управления персоналом</p> <p>Владеть: навыками управления трудовой деятельностью, в том числе посредством оплаты труда, осуществлять эффективные внутриорганизационные коммуникации; приемами современных технологий эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации</p>	
	ИД-2 ПК-4	<p>Знать: основные методы администрирования процессов и документооборота по вопросам организации деятельности и оплаты труда; законодательство и нормативные правовые акты, регулирующие вопросы организации и оплаты труда персонала</p> <p>Уметь: применять на практике законодательство и нормативные правовые акты РФ и региона, регулирующие процесс администрирования процессов и документооборота по вопросам организации и управления трудовой деятельностью и оплаты труда;</p> <p>Владеть: навыками принятия управленческих решений в отношении вопросов организации трудовой деятельности и оплаты труда, документального оформления этих решений</p>	
	ИД-3 ПК-4	<p>Знать: принципы формирования оптимальной системы внутриорганизационных коммуникаций для достижения эффективного использования и профессионального совершенствования работников организации;</p> <p>Уметь: организовывать взаимодействие персонала внутри организации для решения управленческих задач</p> <p>Владеть: навыками и приемами эффективных коммуникаций; современными приемами и методами работы с персоналом для повышения их профессионального уровня</p>	

3. ШКАЛА ОЦЕНИВАНИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ

Уровни освоения	Критерии оценивания	Шкала оценивания результатов (баллы, оценки)
Не освоены	<p>Студент имеет разрозненные и несистематизированные знания учебного материала, не умеет выделять главное и второстепенное, допускает ошибки в определении основных понятий, искажает их смысл, не может самостоятельно излагать материал.</p> <p>Студент демонстрирует выполнение практических навыков и умений с грубыми ошибками.</p>	<p>0 – 60 балл. 2 (неудовлетворительно) Не зачтено</p>

Пороговый	Студент освоил основные положения темы учебного занятия, однако при изложении учебного материала допускает неточности, излагает его неполно и непоследовательно, для изложения нуждается в наводящих вопросах со стороны преподавателя, испытывает сложности с обоснованием высказанных суждений. Студент владеет лишь некоторыми практическими навыками умениями.	61 – 75 балл. 3 (удовлетворительно) Зачтено
Базовый	Студент освоил учебный материал в полном объеме, хорошо ориентируется в учебном материале, излагает материал в логической последовательности, однако при ответе допускает неточности. Студент освоил полностью практические навыки и умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины, однако допускает некоторые неточности.	76 – 85 балл. 4 (хорошо) Зачтено
Высокий	Студент показывает глубокие и полные знания учебного материала, при изложении не допускает неточностей и искажения фактов, излагает материал в логической последовательности, хорошо ориентируется в излагаемом материале, может дать обоснование высказываемым суждениям. Студент освоил полностью практические навыки и умения, предусмотренные рабочей программой дисциплины.	86 – 100 балл. 5 (отлично) Зачтено

4. ТИПОВЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ И (ИЛИ) ИНЫЕ МАТЕРИАЛЫ, НЕОБХОДИМЫЕ ДЛЯ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И НАВЫКОВ В ПРОЦЕССЕ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Перечень оцениваемых компетенций -

4.1. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Примеры типовых задач:

Задание 1.

Случайно подобранным лицам предъявлялись белые листы бумаги или экран, на котором слева имелась одна прямая линия, а справа - три.

Одна из правых линий точно соответствовала по длине левой, и испытуемый должен был ее определить. Разница в длине была столь значительна, что когда испытуемые отвечали поодиночке, никто из них ни разу не ошибся. Затем участники вызывались группами по 7-9 человек. При этом вся группа, кроме последнего отвечавшего, по предварительной договоренности с экспериментатором единодушно давала заранее согласованный неправильный ответ.

Оказалось, что у 37% лиц, не знавших о сговоре, ответы были такими же, то есть неправильными, - они не поверили своим глазам и согласились с мнением большинства. Это влияние группового мнения - произвольное стремление индивидуума согласовывать свою точку зрения с группой - называется комфортностью. Она присуща всем людям и довольно постоянна для каждого индивидуума.

Как можно использовать этот механизм для мотивации персонала при согласовании ценностей группы, организации и работника?

Задание 2.

Для стимулирования продаж товаров руководитель одной из торговых фирм объявил о выделении лучшему продавцу бесплатной поездки в Турцию вместе с супругой, где они смогли бы поиграть в гольф (его любимую игру) на лучших площадках мира.

Прошло 3 месяца, а увеличения объема продаж не наблюдалось. Руководитель объяснял это тем, что продавцы «не тянут». Тогда он пригласил специалиста со стороны, чтобы тот развил у продавцов умение хорошо торговать и разработал программу, стимулирующую побудительные мотивы.

Специалист отправился в торговые залы, базы, склады, осмотрел стоянки автомобилей и везде находил охотничьи и рыболовные принадлежности. Ни одной клюшки для гольфа он не обнаружил. Было ясно, что шеф не знает своих подчиненных. Никаких занятий с продавцами не потребовалось. На следующий день было сделано новое объявление, увеличившее продажи в несколько раз.

Что это было за объявление?

Задание 3.

Руководитель организации выиграл грант. Для его успешной реализации ему необходимо мотивировать всех лучших сотрудников. Однако результаты труда одной из ценных работниц несколько ухудшились.

После анализа ситуации он выяснил, что эта работница готовится к предстоящей свадьбе. И потребности самореализации и совершенствования на время уступили место потребностям в любви и причастности.

Задание: Вы руководитель. Ваша цель: не обидев сотрудницу, переориентировать её интерес на дела организации (и успешную реализацию гранта).

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
2. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
3. Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
4. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
5. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
6. Мотиваторы и демотиваторы в трудовой деятельности.
7. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
8. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
9. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
10. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.

Критерии оценивания:

Новизна текста: а) актуальность темы исследования; б) новизна и самостоятельность в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутриспредметных, интеграционных); в) умение работать с исследованиями, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) явленность авторской позиции, самостоятельность оценок и суждений; д) стилевое единство текста, единство жанровых черт.

Степень раскрытия сущности вопроса: а) соответствие плана теме реферата; б) соответствие содержания теме и плану реферата; в) полнота и глубина знаний по теме; г) обоснованность способов и методов работы с материалом; е) умение обобщать, делать выводы, сопоставлять различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).

Обоснованность выбора источников: а) оценка использованной литературы: привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).

Соблюдение требований к оформлению: а) насколько верно оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) оценка грамотности и культуры изложения (в т.ч.

орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) соблюдение требований к объему реферата.

«Отлично» - ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована ее актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объем, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.

«Хорошо» – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочеты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объем реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.

«Удовлетворительно» – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности, тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.

«Неудовлетворительно» – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы или реферат выпускником не представлен.

4.2. ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Перечень экзаменационных вопросов (заданий)

Для оценки компетенции ИД-1 ПК-4; ИД-2 ПК-4; ИД-3 ПК-4

1. Значение и роль функции блока "мотивация, стимулирование и оплата труда" в системе других блоков управления.

2. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы "достигающий рабочий". Открытие Тейлором феномена "работы с прохладцей" (рестрикционизм).

3. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.

4. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.

5. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.

6. Модель Л. Портера - Э.Лоурела и ее практическое использование.

7. Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.

8. Характеристика типов трудовой мотивации "достижения"

9. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.

10. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста "Мотуре". Динамика факторов, ответственных за воспроизводство избегательной мотивации.

11. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.

12. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.

13. Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала

14. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией.

15. Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.

16. Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)

17. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.

18. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала

19. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.

20. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.

21. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.

22. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при обучении и развитии персонала

23. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.

24. Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)

25. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.

26. Экономическое содержание заработной платы

27. Функции и принципы организации заработной платы.

28. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.

29. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной заработной платы на ряд показателей эффективности деятельности экономики государства.

30. Тарифная система как элемент организации заработной платы.

31. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

32. Системы оплаты труда и их классификация.

33. Бестарифная модель организации заработной платы.

34. Оплата труда в системе управления по целям.

35. Оплата труда на основе квалификации.

36. Зарубежный опыт организации оплаты труда.

37. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.

38. Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.

39. Заработная плата как категория наемного труда.

40. Заработная плата в нерыночных и рыночных моделях экономики.

Критерии оценивания:

5 (отлично) - выставляется студенту, продемонстрировавшему всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «отлично» выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.

4 (хорошо) - выставляется студенту, продемонстрировавшему полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка «хорошо» выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.

3 (удовлетворительно) - выставляется студенту, продемонстрировавшему знания основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка «удовлетворительно» выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.

2 (неудовлетворительно) - выставляется студенту, продемонстрировавшему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

5.1. ПРОЦЕДУРА ОЦЕНИВАНИЯ – ПОРЯДОК ДЕЙСТВИЙ ПРИ ПОДГОТОВКЕ И ПРОВЕДЕНИИ АТТЕСТАЦИОННЫХ ИСПЫТАНИЙ И ФОРМИРОВАНИИ ОЦЕНКИ

Справочная таблица процедур оценивания

п/п	Процедуры оценивания	Краткая характеристика	Необходимое наличие материалов по оценочному средству в фонде	Критерии оценивания (примеры описания ¹)	Возможность формирования компетенции на каждом этапе		
					Знания	Навыки	Умения
1.	Устный ответ (У) – сообщение по тематике практических занятий	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимися на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Темы и вопросы для обсуждения	<p>При оценке ответа обучающегося надо руководствоваться следующими критериями, учитывать:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) полноту и правильность ответа; 2) степень осознанности, понимания изученного; 3) языковое оформление ответа. <p>Отметка "5" ставится, если обучающийся:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) полно излагает изученный материал, даёт правильное определение понятий; 2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только по учебнику, но и самостоятельно составленные; 3) излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка. <p>Отметка "4" ставится, если студент даёт ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для отметки "5", но допускает 1-2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1-2 недочёта в последовательности и языковом оформлении излагаемого.</p> <p>Отметка "3" ставится, если студент обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; 2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и 	+		

¹ Обратите внимание, что в графе «Критерии оценивания» даны примеры критериев для оценивания типовых контрольных заданий, преподаватель имеет право скорректировать предложенные с учетом специфики дисциплины или дать свои собственные.

				<p>привести свои примеры;</p> <p>3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.</p> <p>Отметка "2" ставится, если студент обнаруживает незнание большей части соответствующего раздела изучаемого материала, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал. Оценка "2" отмечает такие недостатки в подготовке ученика, которые являются серьёзным препятствием к успешному овладению последующим материалом.</p>			
2.	Реферат	<p>Самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая на основе преобразования документальной информации, раскрывающая суть изучаемой темы; представляет собой краткое изложение содержания книги, научной работы, результатов изучения научной проблемы важного социально-культурного, народнохозяйственного или политического значения. Реферат отражает различные точки зрения на исследуемый вопрос, в том числе точку зрения самого автора.</p>	Темы рефератов	<p>Изложенное понимание реферата как целостного авторского текста определяет критерии его оценки: <u>новизна</u> текста; <u>обоснованность</u> выбора источника; <u>степень раскрытия</u> сущности вопроса; <u>соблюдения требований</u> к оформлению.</p> <p><u>Новизна текста:</u> а) <u>актуальность</u> темы исследования; б) <u>новизна и самостоятельность</u> в постановке проблемы, формулирование нового аспекта известной проблемы в установлении новых связей (межпредметных, внутрипредметных, интеграционных); в) <u>умение работать с исследованиями</u>, критической литературой, систематизировать и структурировать материал; г) <u>явленность авторской позиции</u>, самостоятельность оценок и суждений; д) <u>стилевое единство текста</u>, единство жанровых черт.</p> <p><u>Степень раскрытия сущности вопроса:</u> а) соответствие плана теме реферата; б) <u>соответствие содержания</u> теме и плану реферата; в) <u>полнота и глубина</u> знаний по теме; г) <u>обоснованность</u> способов и методов работы с материалом; е) <u>умение обобщать, делать выводы, сопоставлять</u> различные точки зрения по одному вопросу (проблеме).</p> <p><u>Обоснованность выбора источников:</u> а) <u>оценка использованной литературы:</u> привлечены ли наиболее известные работы по теме исследования (в т.ч. журнальные публикации последних лет, последние статистические данные, сводки, справки и т.д.).</p> <p><u>Соблюдение требований к оформлению:</u> а) <u>насколько верно</u> оформлены ссылки на используемую литературу, список литературы; б) <u>оценка грамотности и культуры изложения</u> (в т.ч. орфографической, пунктуационной, стилистической культуры), владение терминологией; в) <u>соблюдение требований</u> к объёму реферата.</p> <p>Рецензент должен чётко сформулировать замечание и вопросы, желательно со ссылками на работу (можно на конкретные страницы работы), на исследования и фактические данные, которые не учёл автор.</p> <p>Рецензент может также указать: <u>обращался ли</u> учащийся к теме ранее (рефераты, письменные работы, творческие работы, олимпиадные работы и пр.) и есть ли какие-либо предварительные результаты; <u>как выпускник вёл работу</u> (план, промежуточные этапы, консультация, доработка и переработка написанного или отсутствие чёткого плана, отказ от рекомендаций руководителя).</p> <p>В конце рецензии руководитель и консультант, учитывая сказанное, определяют оценку. Рецензент сообщает замечание и вопросы учащемуся за несколько дней до защиты.</p>		+	+

				<p>Учащийся представляет реферат на рецензию не позднее чем за неделю до экзамена. Рецензентом является научный руководитель. Опыт показывает, что целесообразно ознакомить ученика с рецензией за несколько дней до защиты. Оппонентов назначает председатель аттестационной комиссии по предложению научного руководителя. Аттестационная комиссия на экзамене знакомится с рецензией на представленную работу и выставляет оценку после защиты реферата. Для устного выступления ученику достаточно 10-20 минут (примерно столько времени отвечает по билетам на экзамене).</p> <p>Оценка 5 ставится, если выполнены все требования к написанию и защите реферата: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.</p> <p>Оценка 4 – основные требования к реферату и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.</p> <p>Оценка 3 – имеются существенные отступления от требований к реферированию. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании реферата или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.</p> <p>Оценка 2 – тема реферата не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.</p> <p>Оценка 1 – реферат выпускником не представлен.</p>			
3.	Экзамен (Э)	Курсовые экзамены по всей дисциплине или ее части преследуют цель оценить работу студента за курс (семестр), полученные теоретические знания, прочность их, развитие творческого мышления, приобретение навыков самостоятельной работы, умение синтезировать	Вопросы для подготовки. Комплект экзаменационных билетов.	<p>Оценки "отлично" заслуживает студент, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебно-программного материала, умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой, усвоивший основную и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка "отлично" выставляется студентам, усвоившим взаимосвязь основных понятий дисциплины в их значении для приобретаемой профессии, проявившим творческие способности в понимании, изложении и использовании учебно-программного материала.</p> <p>Оценки "хорошо" заслуживает студент обнаруживший полное знание учебно-программного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Как правило, оценка "хорошо" выставляется студентам, показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.</p> <p>Оценки "удовлетворительно" заслуживает студент, обнаруживший знания</p>	+	+	+

		<p>полученные знания и применять их к решению практических задач.</p>		<p>основного учебно-программного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по специальности, справляющийся с выполнением заданий, предусмотренных программой, знакомый с основной литературой, рекомендованной программой. Как правило, оценка "удовлетворительно" выставляется студентам, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.</p> <p>Оценка "неудовлетворительно" выставляется студенту, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой заданий. Как правило, оценка "неудовлетворительно" ставится студентам, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании вуза без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.</p>			
--	--	---	--	---	--	--	--

1.2. Критерии сформированности компетенций по разделам (темам) содержания дисциплины

Код занятия	Наименование разделов и тем/вид занятия/	Компетенции	Процедура оценивания	Всего баллов	Не освоены	Уровень 1	Уровень 2	Уровень 3
1.	<i>Раздел 1. Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности</i>							
1.1.	<i>Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности на предприятиях АПК»</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-	5,1-6	6,1-7
1.2.	<i>Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
1.3.	<i>Современные теории мотивации и стимулирования труда персонала. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
1.4.	<i>Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
1.5.	<i>Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
1.6.	<i>Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
	<i>Раздел 2. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</i>							
2.1.	<i>Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.2.	<i>Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.3.	<i>Разработка пакета документации, регламентирующей систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5

2.4.	<i>Формирование мотивационного ядра персонала организации</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.5.	<i>Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.6.	<i>Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.7.	<i>Организация оплаты труда</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.8.	<i>Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.9.	<i>Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.10.	<i>Технология разработки системы материального стимулирования</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.11.	<i>Технология разработки системы нематериального стимулирования</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.12.	<i>Дисциплинарные меры воздействия на мотивацию персонала</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
2.13.	<i>Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</i>	ПК-4.1 ПК - 4.2 ПК- 4.3	У, Э	5	0-3	3,1-3,9	4-4,7	4,8-5
	Реферат, Экзамен		У, Р, Э (Т)	100	0-60	61-75	76-90	91-100

* - указать У- устный ответ, реферат (Р), Э –экзамен, возможен тест (Т).

ЭКСПЕРТНОЕ ЗАКЛЮЧЕНИЕ ПО ФОС ДИСЦИПЛИН (МОДУЛЕЙ)

основной образовательной программы по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Финансово-проектный менеджмент в АПК»

Представленный к экспертизе фонд оценочных средств соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12.08.2020 г. № 970.

Оценочные средства промежуточного контроля соответствуют целям и задачам реализации основной образовательной программы по направлению подготовки соответствует целям и задачам рабочих программ преподаваемых дисциплин реализации программы, разработаны для текущей и промежуточной аттестации и представляет собой совокупность разработанных кафедрами материалов для установления уровня и качества достижения обучающимися результатов обучения.

Задачами ФОС являются контроль и управление процессом, приобретения обучающимися знаний, умений, навыков и компетенций, заявленных в образовательной программе по данной специальности.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по изучению дисциплин включает в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на этапе прохождения практики, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания и материалы, необходимые для оценки знаний, умений и навыков, и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Данные материалы позволяют в полной мере оценить результаты обучения по программе, а также оценить степень сформированности компетенций, умений и навыков в сфере профессионального общения.

Оценочные средства, включенные в представленный фонд, отвечают основным принципам формирования ФОС, отвечают задачам профессиональной деятельности выпускника.

Оценочные средства и учебно-методическое обеспечение изучаемых дисциплин представлены в достаточном объеме.

Заключение: разработанные и представленные для экспертизы фонды оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплинам (модулям) рекомендуются к использованию в процессе подготовки бакалавров по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, направленность (профиль) «Финансово-проектный менеджмент в АПК».

Министр



А.П.Атласов