

**Образовательная автономная некоммерческая организация высшего образования  
«МОСКОВСКАЯ ВЫСШАЯ ШКОЛА СОЦИАЛЬНЫХ И ЭКОНОМИЧЕСКИХ НАУК»**

---

Факультет практической психологии

УТВЕРЖДЕНА

Ученым советом ОАНО «МВШСЭН»

Протокол от «28» января 2021 г.

№66

Ректор




**ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА  
повышения квалификации**

**"Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию".**

Москва, 2021 г.


**Руководители программы**

Преподаватель кафедры практической психологии  
(ученое звание, ученая степень, должность) (наименование кафедры)

  
(подпись)


Гун А.С.  
(Ф.И.О.)

Преподаватель кафедры практической психологии  
(ученое звание, ученая степень, должность) (наименование кафедры)

  
(подпись)

СосновЫЙ А.П.  
(Ф.И.О.)

**Работодатель**

Декан факультета практической психологии, д-р психол. наук  Моргунов Е.Б.

Дополнительная профессиональная программа утверждена на заседании ученого совета  
«28» января 2021 г., протокол № 66

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Общая характеристика программы.....	4
1.1. Цель реализации .....	4
1.2. Нормативная правовая база .....	4
1.3. Планируемые результаты освоения.....	5
1.4. Категория слушателей .....	5
1.5. Формы обучения и сроки освоения .....	5
1.6. Период обучения и режим занятий .....	5
1.7. Документ о квалификации .....	5
2. Содержание программы .....	7
2.1. Календарный учебный график .....	7
2.2. Учебный план.....	8
2.3. Рабочая программа .....	9
3. Организационно-педагогические условия.....	12
3.1. Кадровое обеспечение .....	12
3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы.....	13
3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы.....	15
4. Формы аттестации и оценочные материалы.....	18

## **1. Общая характеристика программы**

### **1.1. Цель реализации**

В данной дополнительной профессиональной программе выделяются типичные вопросы, встающие перед собственниками бизнесов, директорами и менеджерами по персоналу, руководителями кадровых служб, специалистами по мотивации персонала и другими специалистами, работающими с темой эффективности работы сотрудников и их мотивации. Анализируются основные проблемные темы диагностики, разработки и сопровождения внедрения изменений.

Целью реализации образовательной программы выступает повышение профессионального уровня специалистов в рамках имеющейся квалификации с учетом потребностей рынка труда, получение дополнительных профессиональных компетенций в отношении построения системы мотивации персонала, а также практики материального стимулирования.

### **1.2. Нормативная правовая база**

Нормативную базу для разработки ДПП «Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию» составили:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями); - Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июля 2020 г. N 841

"Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – магистратура по направлению подготовки 37.04.01 Психология" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21 августа 2020 г. N 59373) ([http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380401\\_M\\_3\\_22082020.pdf](http://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Mag/380401_M_3_22082020.pdf))

- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 1 июля 2013 г. N 499 г. Москва «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;

- Другие нормативные документы Министерства образования и науки РФ;

- Единый квалификационный справочник (Квалификационные характеристики должностей работников, занятых в научно-исследовательских учреждениях, конструкторских, технологических, проектных и изыскательских организациях (утв. Постановлением Минтруда России от 21.08.1998 N 37);

- Устав Образовательной автономной некоммерческой организации высшего образования «Московская высшая школа социальных и экономических наук» (С изменениями и дополнениями, утвержденными протоколом общего собрания Совета попечителей от 02.03.2015 г. № 31);

- Положение о порядке и условиях повышения квалификации и профессиональной переподготовки в МВШСЭН, утвержденное приказом по ОАНО «МВШСЭН» № 74/1 от 30.06.2016 г.

- Другие локальные нормативные акты ОАНО «МВШСЭН».

### 1.3. Планируемые результаты освоения

Таблица 1

#### Планируемые результаты освоения

Задачи типа профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции	Должностные обязанности
Организационно-управленческие (административные)	ОПК -3 Способен использовать научно обоснованные подходы и способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач  ОПК-5 Способен разрабатывать и реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного, или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	Способность проводить диагностику психологического климата организации и планировать реформирование бизнес-организации на каждом из этапов ее развития. Разработка и упорядочивание программы совершенствования постоянной части денежного вознаграждения. Разработка программы совершенствования переменной части денежного вознаграждения. Внедрение программы мотивации и мониторинга эффективности деятельности.

#### 1.4. Категория слушателей

К освоению программы допускаются лица, имеющие высшее образование без предъявления требований к стажу работы по профилю подготовки.

#### 1.5. Формы обучения и сроки освоения

Форма обучения по данной программе – очная с использованием ДОТ (доступ к платформе Zoom). В зависимости от эпидемиологической обстановки возможен формат только очного обучения.

Срок освоения программы: 80 ак. ч.

Объем контактной работы: 80 ак. ч.

#### 1.6. Период обучения и режим занятий

Продолжительность обучения по данной программе: 10 дней.

Режим занятий: 10 дней по 8 ак. ч. с 10.00 до 18.00.

Освоение программы завершается итоговой аттестацией обучающихся в форме итогового эссе.

#### 1.7. Документ о квалификации

Лицам, успешно освоившим данную дополнительную профессиональную программу и прошедшим итоговую аттестацию, выдаются документы о квалификации: удостоверение о повышении квалификации с указанием срока освоения программы.

Лицам, не прошедшим итоговой аттестации или получившим на итоговой аттестации

неудовлетворительные результаты, а также лицам, освоившим часть дополнительной профессиональной программы и (или) отчисленным из ОАНО «МВШСЭН», выдается справка об обучении или о периоде обучения по образцу, самостоятельно устанавливаемому ОАНО «МВШСЭН».



## 2.2. Учебный план

Таблица 3

### Учебный план

Наименование модуля	Общая трудоемкость, час	Контактная работа				С применением дистанционных технологий электронного обучения, час.				Самостоятельная работа, час	Текущий контроль успеваемости	Промежуточная аттестация	Код компетенции	Переаттестация
		Всего	В том числе			Всего	В том числе							
			Лекций	Лабораторные занятия (практикум)	Практические (семинарские) занятия		Лекций	Лабораторные занятия (практикум)	Практические (семинарские) занятия					
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
«Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию»	78		46		12		16		4				ОПК-3, ОПК-5	
Итоговая аттестация	2	Итоговое эссе												
Всего:	80													

Формы текущей аттестации:

О - опрос, Д — диспут.

Формы промежуточной аттестации:

З— Итоговое эссе



**2.3. Рабочая программа модуля  
«Практические методы мотивации персонала»**

**2.3.1. Планируемые результаты обучения**

Таблица 4

<b>Код компетенции</b>	<b>Содержание компетенции</b>	<b>Планируемые результаты обучения по модулю</b>
ОПК-5	Способен разрабатывать реализовывать научно обоснованные программы вмешательства профилактического, развивающего, коррекционного, или реабилитационного характера для решения конкретной психологической проблемы отдельных лиц, групп и (или) организаций	<p><b>Знать:</b> З1 - основные принципы, сущность и содержание программ стимулирования труда персонала, их взаимосвязь со стратегическими целями и задачами организации.</p> <p><b>Уметь:</b> У1- разрабатывать и внедрять программу мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.</p> <p><b>Владеть:</b> В1 - методами разработки и внедрения программ мотивации и стимулирования персонала.</p>
ОПК-3	Способен использовать научно обоснованные подходы и способы количественной и качественной диагностики и оценки для решения научных, прикладных и экспертных задач	<p><b>Знать:</b> З2 - содержание, основные критерии и методы диагностики и оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда в организации.</p> <p><b>Уметь:</b> У2 - рассчитать и провести анализ показателей эффективности системы стимулирования труда и политики оплаты труда в организации, сделать выводы.</p> <p><b>Владеть:</b> В2 - навыками диагностики и оценки эффективности и разработки рекомендаций по совершенствованию действующей системы стимулирования труда и политики оплаты труда в организации</p>

### 2.3.2. Структура программы

Таблица 5

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Объем дисциплины , час.						Форма текущего контроля успеваемости <sup>4</sup> , промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л	ЛР	ПЗ	КСР		
<b>Очная форма обучения</b>								
1	Управленческое консультирование как сфера деятельности. Консультант-клиентские отношения.	12	12					
2	Организационная диагностика предприятия. Диагностика текущего состояния системы мотивации персонала	24	16		8			
3	Разработка постоянной и переменной части системы оплаты труда	26	18		8			
4	Внедрение изменений в системе оплаты труда в организации.	4	4					
5	Система бездефектного труда	4	4					
6	Социальные льготы. Нематериальная мотивация	8	8					
<b>Итоговая аттестация</b>		2						<b>2(ИЭ)</b>
<b>Всего:</b>		<b>80</b>	<b>62</b>		<b>16</b>			<b>2</b>

Примечание: ИЭ – итоговое эссе

### 2.3.3. Содержание программы

Таблица 6

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУВ (в соотв. с табл. 1)
1	Управленческое консультирование как сфера деятельности. Консультант-клиентские отношения.	Консультирование как вид деятельности. Определение консультационной услуги. Формы консультационной услуги. Особенности консультационной услуги. Цели, задачи и принципы управленческого консультирования. Виды управленческого консультирования.	ОПК-5	З1 У1 В1

№ п/п	Наименование тем (разделов)	Содержание тем (разделов)	Коды компетенций	Коды ЗУВ (в соотв. с табл. 1)
		Основы ситуационного выбора способов консультирования. Отношения клиент-консультант.		
2	Организационная диагностика предприятия. Диагностика текущего состояния системы мотивации персонала	Методы организационной диагностика. Инструменты анализа работы с персоналом. Анализ производственного поведения сотрудников. Анализ удовлетворенности системой оплаты труда, ее эффективности и выявление проблем в системе мотивации. Подготовка консультационного отчета и презентация.	ОПК-5	31 У1 В1
3	Разработка постоянной и переменной части системы оплаты труда	Основные задачи системы мотивации. Подходы к разработке системы мотивации. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка и упорядочивание постоянной части денежного вознаграждения. Разработка переменной части денежного вознаграждения.	ОПК-5, ОПК-3	31, 32 У1, У2 В1, В2
4	Внедрение изменений в системе оплаты труда в организации.	Особенности внедрения программ мотивации и мониторинг эффективности. Информационная поддержка внедрения. Разработка процедур и правил учета показателей, их нормирования и планирования, процедур взаимодействия подразделений при сборе данных для расчета премий, разработка таблиц сбора данных и расчета зарплат и премий.	ОПК-5	31 У1 В1
5	Система бездефектного труда	Особенности использования «штрафной системы»: целесообразность, применимость, технология.	ОПК-5	31 У1 В1
6	Социальные льготы. Нематериальная мотивация	Социальные льготы как инструмент управления трудовой мотивацией. Функции социальных льгот. Виды социальных льгот и особенности их использования.	ОПК-5	31 У1 В1

### 3. Организационно-педагогические условия

#### 3.1. Кадровое обеспечение

Таблица 7

#### Сведения о профессорско-преподавательском составе

Ф.И.О. преподавателя	Наименование образовательной организации, которую окончил, направление (специальности) и квалификация по диплому	Основное/дополнительное <sup>1</sup> место работы, должность, ученая степени, ученое (почетное) звание, дополнительная квалификация	Стаж работы в области профессиональной деятельности или дополнительная квалификация	Стаж научно-педагогической работы		Наименование читаемой дисциплины (модуля), практики/стажировки (при наличии) по данной программе
				Всего	В том числе по читаемой дисциплине (модулю)	
Сосновский Александр Павлович	МГУ им. М.В. Ломоносова, специалитет, психология, психолог, преподаватель психологии	Дополнительное место работы (внешний совместитель) – ОАНО «МВШСЭН» (факультет практической психологии), почасовая оплата труда	23 года	20 лет	15 лет	
Гун Александр Семенович	а) высшее: Московского институт электронного машиностроения, факультет «Физические основы электронной техники», Государственная Академия имени Маймонида в рамках проекта по управлению собственностью, проводимого Британским советом в России при участии Оксфордского Брукс Университета, специальность: «Управление собственностью» б) послевузовское: АНХ при Правительстве РФ, Школа консультантов по управлению и организационному развитию, специальность: консультант по управлению и организационному развитию.	Дополнительное место работы (внешний совместитель) – ОАНО «МВШСЭН» (факультет практической психологии), почасовая оплата труда	18 лет	12 лет	12 лет	

<sup>1</sup> Основное место работы - штатный, внутренний совместитель. Дополнительное место работы - внешний совместитель, почасовая оплата труда

### **3.2. Материально-техническое и программное обеспечение реализации программы**

Для реализации данной ДПП ОАНО «МВШСЭН» располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом вуза и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Для реализации данной ДПП ОАНО «МВШСЭН» располагает:

- учебными аудиториями различной вместимости (от 20 чел.) для лекционных и практических занятий, оснащенными мультимедийной аппаратурой, доской и экранами для демонстрации учебных материалов в отдельном учебном корпусе;

- компьютерными аудиториями с возможностью выхода в сеть Интернет для проведения текущей и промежуточной аттестации, а также демонстрации различных материалов по тематике дисциплин;

- собственной библиотекой, оснащенной читальным залом с индивидуальными рабочими местами (в том числе, оснащенными персональными компьютерами) и необходимой оргтехникой;

- ДОТ в форме доступа участников образовательного процесса к платформе Zoom;

- лицензионным программным обеспечением.

Таблица 8

1	«Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию»	Аудитория (учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; укомплектована специализированной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории); доступ участников образовательного процесса в ДОТ (платформа Zoom)
		Аудитория (учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации; укомплектована специализированной мебелью, и техническими средствами обучения, обеспечивающими реализацию проектируемых результатов обучения); доступ участников образовательного процесса в ДОТ (платформа Zoom)
		Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду; доступ участников образовательного процесса в ДОТ (платформа Zoom)
2	Итоговая аттестация	Помещение для самостоятельной работы обучающихся оснащено компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду; доступ участников образовательного процесса в ДОТ (платформа Zoom)

### 3.3. Учебно-методическое и информационное обеспечение программы

Каждый обучающийся обеспечен доступом к электронно-библиотечным системам, содержащим издания по основным изучаемым дисциплинам и сформированной по согласованию с правообладателями учебной и учебно-методической литературы.

При этом обеспечена возможность осуществления одновременного индивидуального доступа к такой системе не менее чем для 25 процентов обучающихся.

Оперативный обмен информацией с отечественными и зарубежными вузами и организациями осуществляется с соблюдением требований законодательства Российской Федерации об интеллектуальной собственности и международных договоров Российской Федерации в области интеллектуальной собственности. Обучающимся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам.

ОАНО «МВШСЭН» предоставляет обучающимся доступ в библиотеку с читальным залом, оборудованным индивидуальными рабочими местами и персональными компьютерами. Весь фонд библиотеки, включая книги, журналы, реферативные и справочные издания находится в открытом доступе для слушателей и сотрудников.

Все пользователи библиотеки объединены в локальную сеть, имеют выход в Интернет, в том числе по технологии Wi-Fi.

В библиотеке установлена автоматизированная система MARK-SQL, которая охватывает все библиотечно-библиографические процессы, начиная с обработки новых поступлений и заканчивая книговыдачей.

Фонд библиотеки включает в себя как традиционные печатные материалы, так и электронные информационные ресурсы. Фонд библиотеки ОАНО «МВШСЭН» укомплектован печатными и электронными изданиями основной учебной и научной литературы, а также дополнительной литературой, включая справочно-библиографические издания.

С любого оборудованного персональным компьютером рабочего места в читальном зале библиотеки открыт доступ к библиографическим и полнотекстовым базам данных, на которые подписана библиотека в соответствии с потребностью информационного обеспечения модулей и поддержки исследовательской работы слушателей. Подробное описание ресурсов и режима доступа представлено на официальном сайте ОАНО «МВШСЭН» в сети Интернет по адресу: <https://www.msses.ru/lib/resources/>

В случае болезни слушателя или части слушателей образовательная программа будет реализовываться посредством доступа участников образовательного процесса к ДОТ (платформа Zoom).

Таблица 9

#### Ресурсы, доступные обучающимся

Учебный год	Наименование документа с указанием реквизитов	Срок действия документа
2020/2021	ЭБС «IPRbooks» (Договор № 6500/20 от 27.03.2020 г.)	С 04.04.2020 по 03.04.2021
2020/2021	ЭБС «Университетская библиотека онлайн» (Договор № 2020-188 от 13.11.2020)	С 01.12.2020 по 30.11.2021
2020/2021	ЭБС «Юрайт» (Договор № 2020-45 от 10.03.2020)	с 21.03.2020 по

		21.03.2021
--	--	------------



Учебно-методическое и информационное обеспечение **модулей**

Наименование модуля	Основная литература	Дополнительная литература	Иные источники
«Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию»	<p>Моргунов Е.Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение. М.: Юрайт, 2020.— 462 с.— Режим доступа: <a href="https://www.litres.ru/evgeniy-borisovich-morgunov/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-3-e-izd-per-i-dop-uchebnik-dlya-akademicheskogo-bakalavriata-11951278/">https://www.litres.ru/evgeniy-borisovich-morgunov/upravlenie-personalom-issledovanie-ocenka-obuchenie-3-e-izd-per-i-dop-uchebnik-dlya-akademicheskogo-bakalavriata-11951278/</a>.— ЭБС «Литрес»</p> <p>Дресвянников В.А. Управление человеческими ресурсами [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Дресвянников В.А., Лосева О.В.— Электрон.текстовые данные.— Саратов: Вузовское образование, 2014.— 170 с.— Режим доступа: <a href="http://www.iprbookshop.ru/22644">http://www.iprbookshop.ru/22644</a>.— ЭБС «IPRbooks»</p> <p>Лебедева, Л.В. Организационное консультирование : учебное пособие : [16+] / Л.В. Лебедева ; Тюменский государственный университет. – 2-е изд., испр. и доп. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2014. – 163 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <a href="http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=567245">http://biblioclub.ru/index.php?page=book&amp;id=567245</a></p>	<p>Пригожин А.И. Цели и ценности. -М., 2010.</p> <p>Пригожин А.И. Методы развития организаций. М.: МЦФЭР, 2003.</p> <p>Герчиков В.И. Управление персоналом: работник - самый эффективный ресурс компании. Учебное пособие. М.:Инфра-М.2008.282с.</p> <p>Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. -М., Академия. 2008.</p> <p>Альтшулер И.Г. Стратегическое управление на основе маркетингового анализа. Москва 2006. : ISBN 5-9626-0247-1</p>	<p>Пригожин А.И. Дезорганизация: Причины, виды, преодоление. М.: Альпина Бизнес Букс, 2007. — 402 с. — (Серия «Синергичная организация») ISBN 978-5-9614-0563-7</p> <p>Гун А.С., Кондратьев Э.В., Сосновский А.П. Основы управленческого консультирования. Пенза: ПГУАС, 2014. – 376с.</p> <p>Benzer, J., &amp; Horner, M. (2015). A meta-analytic integration and test of psychological climate dimensionality. Human Resource Management, Toprak, M., &amp; Karakuş, M. (2018). Psychological Climate in Organizations: A Systematic Review. European Journal of Psychology and Educational Research</p> <p>Бухтияров И.В., Рубцов М.Ю. Профессиональное выгорание, его проявления и критерии оценки. Аналитический обзор // Вестник Национального медико-хирургического Центра им. Н.И. Пирогова 2014, т. 9, № 2.</p>

## 4. Формы аттестации и оценочные материалы

### Фонд оценочных средств итоговой аттестации

Итоговая аттестация по данной ДПП направлена на установление соответствия уровня профессиональной подготовки слушателей программы.

Итоговая аттестация включает в себя итоговое эссе.

Описание процедуры оценки итогового эссе включает в себя: перечень оцениваемых компетенций; описание показателей и критериев оценивания компетенций, описание шкал оценивания; примерные вопросы для эссе, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих совершенствование компетенций в процессе освоения ДПП; методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих совершенствование соответствующих компетенций.

### Описание оценочных средств итоговой аттестации

Итоговая аттестация проводится в форме письменного эссе.

Типовые темы для итогового эссе по модулю «Консультант по управлению мотивацией: введение в профессию»:

- 1. Эффективность систем мотивации. Мотивирующая сила разных систем стимулирования труда**  
Оцените разные системы денежного стимулирования с точки зрения их мотивирующего потенциала.  
Что делать, чтобы система стимулирования сохраняла свою мотивирующую силу надолго?
- 2. Фиксированное вознаграждение против переменного**  
В чем достоинства и недостатки этих видов вознаграждения? При каких условиях фиксированное вознаграждение будет эффективнее переменного.
- 3. Роль денег в трудовой мотивации**  
Функции и эффективность денежного вознаграждения. Ваш взгляд на проблему.
- 4. Культурные различия в системах вознаграждения.**  
Восток и Запад. Подходят ли системы стимулирования принятые в западных странах к нашим условиям.
- 5. Вознаграждение для топ-менеджеров**  
Проблема: построить систему мотивации для топов, при этом деньги для высших менеджеров является своеобразным мотивирующим фактором. С другой стороны – топы отвечают за развитие предприятия и прибыль – один из основных показателей качества управления.
- 6. «Выгорание» и система стимулирования труда.**  
Что можно предложить в качестве системы стимулирования, чтобы свести к минимуму эффект «выгорания» сотрудников.

**7. Система оплаты труда для работников научных учреждений**

Проблема: построить систему мотивации для творческих работников («научников», основанную на измерении результативности научной деятельности).

**8. Кризис и система мотивации труда персонала.**

Проблема: различные направления реагирования в компаниях на кризисные условия деятельности.

**9. Значение «нематериальной мотивации» в трудовой деятельности работников**

Проблема: сравнения психологических установок работников, действующих в различных условиях организации производственной мотивации.

**10. Взаимосвязь мотивации и эффективности трудовой деятельности**

Проблема: подбор критериев оценки эффективности деятельности работников в разных секторах производства.

## Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания

Вид деятельности	Код компетенции	Показатели оценивания	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Проектно-инновационная, организационно-управленческая	ОПК-3, ОПК-5	1. Твердые и аргументированные знания контролируемого объема программного материала. 2. Полное понимание сущности и взаимосвязи рассматриваемых процессов и явлений, точное знание основных понятий, в рамках обсуждаемых заданий. 3. Логически последовательные, содержательные, конкретные и исчерпывающие ответы на вопросы. 4. Свободное использование в ответах на вопросы материалов рекомендованной литературы. 5. Демонстрация полного овладения знаниями, умениями и навыками в рамках требований программы.	достаточный уровень освоения компетенций	зачтено
		1. Существенные пробелы в знаниях учебного материала, допускаются принципиальные ошибки при ответе на основные вопросы. 2. Не показана способность устанавливать и объяснять связь теории и практики 3. Неправильные ответы на вопросы теста, грубые ошибки в ответах на поставленные вопросы. 4. Отсутствие знания материалов рекомендованной литературы. 5. Демонстрация отсутствия знаний, умений и навыков в рамках требований программы.	компетенции не освоены	Не зачтено

## Методические материалы для проведения итоговой аттестации

1. Итоговое эссе состоит из письменного текста по одной из предложенных тем. Рекомендуемый объем ответа составляет 1000 слов.
2. Итоговое эссе сдается преподавателю в электронном виде в последний день занятий и размещается онлайн с применением электронно-образовательной среды вуза на сайте [distanty.ru](http://distanty.ru).
4. В том случае, если работа не является самостоятельной и содержит плагиат, она оценивается «не зачтено» даже при соответствии показателям и критериям, достаточным

для получения положительной оценки и указанным в Таблице 6 «Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания».

5. Работа оценивается преподавателем по показателям, предложенным в Таблице 6 «Показатели и критерии оценивания компетенций, шкала оценивания». Для подтверждения определенного уровня освоения компетенций работа слушателя оценивается по 5 показателям. Уровень освоения компетенций подтверждается соответствием работы минимум 3 показателям данного уровня.