

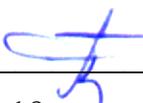
Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования



**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной
деятельности

 А.Б. Петроченков

« 19 » декабря 20 22 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина: Модели и механизмы мотивации персонала инновационной
организации
(наименование)

Форма обучения: очная
(очная/очно-заочная/заочная)

Уровень высшего образования: магистратура
(бакалавриат/специалитет/магистратура)

Общая трудоёмкость: 108 (3)
(часы (ЗЕ))

Направление подготовки: 38.04.02 Менеджмент
(код и наименование направления)

Направленность: Стратегический менеджмент и управление инновациями
(наименование образовательной программы)

1. Общие положения

1.1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов комплекса теоретических знаний, умений и практических навыков управления поведением сотрудников в инновационных организациях.

Задачи:

- Изучение современных концепций мотивации персонала;
- Формирование умения определять характер влияния поведения сотрудников на текущую деятельность и развитие компании, а также проводить анализ факторов и оценивать влияние организационной среды на мотивацию персонала;
- Приобретение навыков разработки практических решений, основываясь на результатах новейших научных исследований в области мотивации персонала и лучших практиках компаний-лидеров.

1.2. Изучаемые объекты дисциплины

- Теории, концепции и практики компаний-лидеров в области мотивации персонала;
- Организационные и личностные механизмы мотивации инновационного поведения персонала;
- Модели мотивации персонала в инновационных организациях.

1.3. Входные требования

Не предусмотрены

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД-1ОПК-3	Знает методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	Знает методы принятия обоснованных организационно – управленческих решений	Индивидуальное задание
ОПК-3	ИД-2ОПК-3	Умеет формировать систему показателей организационной и социальной эффективности принимаемых организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	Умеет оценивать операционную и организационную эффективность и социальную значимость принимаемых организационно – управленческих решений.	Индивидуальное задание

Компетенция	Индекс индикатора	Планируемые результаты обучения по дисциплине (знать, уметь, владеть)	Индикатор достижения компетенции, с которым соотнесены планируемые результаты обучения	Средства оценки
ОПК-3	ИД-3ОПК-3	Владеет приемами реализации программ мотивации персонала инновационной организации в условиях сложной (в том числе кросс–культурной) динамичной среды	Владеет приемами реализации организационно – управленческих решений в условиях сложной (в том числе кросс – культурной) динамичной среды.	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-1 пко-1	Знает методологические основы анализа и построения механизмов и моделей мотивации персонала инновационной организации	Знает методологические основы проведения анализа системы и среды ее функционирования	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-2 пко-1	Умеет разрабатывать модель мотивации персонала с учетом стратегических целей и ценностей инновационной организации	Умеет разрабатывать методы и модели создания системы управления процессами стратегического планирования производственных ресурсов и производственных мощностей	Индивидуальное задание
ПКО-1	ИД-3 пко-1	Владеет навыками анализа экономических, административных, социальных и личностных механизмов и методов мотивации персонала инновационной организации	Владеет навыками обеспечения правильного сочетания экономических и административных методов руководства, единоначалия и коллегиальности	Индивидуальное задание

3. Объем и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		2	
1. Проведение учебных занятий (включая проведение текущего контроля успеваемости) в форме:	44	44	
1.1. Контактная аудиторная работа, из них:			
- лекции (Л)	16	16	
- лабораторные работы (ЛР)			
- практические занятия, семинары и (или) другие виды занятий семинарского типа (ПЗ)	26	26	
- контроль самостоятельной работы (КСР)	2	2	
- контрольная работа			
1.2. Самостоятельная работа студентов (СРС)	64	64	
2. Промежуточная аттестация			
Экзамен			
Дифференцированный зачет			
Зачет	9	9	
Курсовой проект (КП)			
Курсовая работа (КР)			
Общая трудоемкость дисциплины	108	108	

4. Содержание дисциплины

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	
2-й семестр				
Модуль 1. Научные основы мотивации персонала инновационной организации	6	0	8	26
Тема 1. Мотивация работника инновационной организации: теории и концепции. Новые роли работника как субъекта управления и лидера перемен. Внешняя и внутренняя мотивация инициативного поведения. Поведенческие императивы и научные обоснования мотивации инициативного/ инновационного поведения работника.				
Тема 2. Механизмы мотивации персонала. Личностные и организационные источники и факторы инновационного поведения сотрудников. Инициативное поведение как форма вклада сотрудника в деятельность и развитие компании. Организационно-мотивационные механизмы самоорганизации и саморазвития персонала.				

Наименование разделов дисциплины с кратким содержанием	Объем аудиторных занятий по видам в часах			Объем внеаудиторных занятий по видам в часах
	Л	ЛР	ПЗ	СРС
Модуль 2. Модели мотивации персонала в инновационных организациях	10	0	18	38
Тема 3. Модели мотивации сотрудников инновационной организации. Модель мотивации профессионального самосовершенствования, модель мотивации инициативного поведения, модель мотивации персонала на основе вовлеченности. Цели, политики и инструменты мотивации: корпоративная культура, поведение лидеров, характеристики рабочей роли, системы стимулирования, процессы обучения и развития персонала и др. Границы применения моделей в отраслевом и профессиональном контексте. Тема 4. Моделирование организационно-мотивационных механизмов инициативного поведения персонала. Практическая концепция EDI. АМО-модель. Применение контекстного моделирования для построения организационной среды, поддерживающей инициативы сотрудников. Лучшие практики компаний-лидеров в области мотивации персонала.				
ИТОГО по 2-му семестру	16	0	26	64
ИТОГО по дисциплине	16	0	26	64

Тематика примерных практических занятий

№ п.п.	Наименование темы практического (семинарского) занятия
1	Сравнительный анализ классических и современных концепций мотивации персонала в контексте инновационной организации
2	Дифференциация форм инициативного поведения по типам мотивационных ориентаций и видам деятельности сотрудников
3	Механизмы инициирования инновационного поведения сотрудника (на основе концепции EDI)
4	Структура организационно-мотивационных механизмов самоорганизации и саморазвития персонала инновационной организации
5	Применение АМО-модели для построения мотивационной среды инновационной организации

5. Организационно-педагогические условия

5.1. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Лекции имеют проблемно-ориентированное содержание, преподаватель инициирует дискуссию по актуальным вопросам и проблемам мотивации персонала в современных организациях, студенты активно вовлекаются в обсуждение и самостоятельно формулируют выводы по изучаемой теме, что способствует активизации ассоциативного и логического мышления, установлению связей с ранее освоенным материалом.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием с использованием новейших научных исследований, прикладных разработок и примеров из практики компаний-лидеров. Студенты самостоятельно определяют проблемные области в предложенных бизнес-ситуациях, выбирают инструментальный анализ, предлагают, моделируют и обосновывают альтернативные решения. Обучение действием помогает в развитии творческих способностей студентов, навыков командной, аналитической и проектной работы, представления результатов в форме презентации и выступления перед аудиторией.

В преподавании дисциплины используются дистанционные образовательные технологии: для проведения онлайн-занятий – платформа BigBlueButton (<https://bigbluebutton.pstu.ru>); в рамках Портала ПНИПУ (URL:<https://do.pstu.ru/>) студентам предоставлены ресурсы, позволяющие рационально организовать процесс обучения, в любое время получить доступ к учебным материалам (учебник и презентации к лекциям, методические и дополнительные материалы), консультироваться с преподавателем в режиме онлайн, а преподавателю - оперативно обновлять учебные материалы, использовать интернет-ресурсы, контролировать результаты самостоятельной работы студентов при помощи онлайн опросов, тестов, проверки выполненных заданий и др.

5.2. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям и подготовке курсовой работы.
4. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (новейшие научные публикации, аналитические материалы, материалы профессиональных форумов и конференций, кейсы компаний) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.
5. Для представления отчетов по практическим занятиям следует использовать MS Power Point и сервис Яндекс. Презентации (<https://practicum.yandex.ru/visual-presentation/>).

6. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Печатная учебно-методическая литература

№ п/п	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1. Основная литература		
1	Мотивация персонала. Ключевой фактор менеджмента : пер. с англ. / Й. Кондо [и др.]. - Н. Новгород: Приоритет, 2002.	4

2	Оксинойд К.Э. Организационное поведение : учебник. 2-е изд., перераб. и доп. Москва : КНОРУС, 2019. 401 с. 25,5 усл. печ. л.	4
2. Дополнительная литература		
2.1. Учебные и научные издания		
1	Боковня А.Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А. Е. Боковня. - Москва: ИНФРА-М, 2012.	1
2	Кобьелл К. Мотивация в стиле ЭКШН: Восторг заразителен: Пер. с нем / КлаусКобьелл. - М.: Альпина Паблишер, 2003.	1
3	Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография / А. В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.Й. Димитракиев. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	1
4	Ричи Ш. Управление мотивацией : учеб. пособие для вузов : пер. с англ. / Ш. Ричи, П. Мартин. - Москва: ЮНИТИ, 2004.	3
5	Травин В. В. Мотивационный менеджмент. Модуль III : учебно-практическое пособие / В. В. Травин, М. И. Магура, М. Б. Курбатова. - Москва: Дело, 2014.	1
6	Управление человеческими ресурсами : учебник для вузов / Лукашевич В. В., Одегов Ю. Г., Карташов С. А., Шкляев А. Е. Москва : КНОРУС, 2020. 222 с. 14,0 усл. печ. л.	6
7	Хайэм А. Как вдохновить сотрудников. Поиски стимулов и управление эмоциями: пер. с англ. / А. Хайэм. - М. СПб: Вершина, 2006.	1
8	Херцберг Ф. Мотивация к работе : пер. с англ. / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Б. Снيدرман. - М. СПб: Вершина, 2007.	10
2.2. Периодические издания		
	Не используется	
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используется	
3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины		
	Не используется	
4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента		
	Не используется	

6.2. Электронная учебно-методическая литература

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Виндекер О.С. Психология мотивационных различий : Учебно-методическое пособие / О. С. Виндекер. - Екатеринбург: Уральский федеральный университет, ЭБС АСВ, 2015	http://elib.pstu.ru/Record/ipr-books86921	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Дополнительная литература	Жданкин Н. А. Менеджмент. Управление в цифровой? экономике : курс лекции?. Москва : МИСИС, 2020	https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147925	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Менеджмент в России и за рубежом"	http://www.mevriz.ru/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Проблемы теории и практики управления"	https://ptpmag.ru/arhiv/	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Управленец"	http://upravlenets.usue.ru	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал Harvard Business Review Россия.	https://hbr-russia.ru	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Мингалева Ж.А. Стимулирование интеллектуального труда как основа инновационного развития : монография / Ж. А. Мингалева, Л. Н. Депутатова. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2015.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib4010	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Токарева, Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021.	https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/97205/1/978-5-87818-602-5_2021.pdf	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Управление человеческим капиталом. Англо-русский словарь [Management of Human Capital. English-Russian Dictionary] : Учебное пособие / сост.: Н. Г. Милорадова [и др.]. - Москва: Московский государственный строительный университет, ЭБС АСВ, 2012	http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091	сеть Интернет; свободный доступ

Вид литературы	Наименование разработки	Ссылка на информационный ресурс	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
Основная литература	Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография (гл. 5. Организационно-мотивационные механизмы самоорганизации и саморазвития персонала) / А. В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.Й. Димитракиев. - Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019.	http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863	сеть Интернет; свободный доступ

6.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, используемое при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Вид ПО	Наименование ПО
Операционные системы	MS Windows 8.1 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Операционные системы	Windows 10 (подп. Azure Dev Tools for Teaching)
Офисные приложения.	Microsoft Office Professional 2007. лиц. 42661567

6.4. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

Наименование	Ссылка на информационный ресурс
База данных Elsevier "Freedom Collection"	https://www.elsevier.com/
База данных Scopus	https://www.scopus.com/
База данных Web of Science	http://www.webofscience.com/
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	https://elibrary.ru/
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	http://lib.pstu.ru/
Электронно-библиотечная система Лань	https://e.lanbook.com/
Электронно-библиотечная система IPRbooks	http://www.iprbookshop.ru/
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	http://www.consultant.ru/

7. Материально-техническое обеспечение образовательного процесса по дисциплине

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
-------------	---	-------------------

Вид занятий	Наименование необходимого основного оборудования и технических средств обучения	Количество единиц
Лекция	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1
Практическое занятие	Презентационный комплекс: экран, проектор и компьютер с выходом в интернет	1

8. Фонд оценочных средств дисциплины

Описан в отдельном документе

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
**«Пермский национальный исследовательский политехнический
университет»**

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине
**«Модели и механизмы мотивации персонала
инновационной организации»**

Приложение к рабочей программе дисциплины

Направление подготовки:	38.04.02 Менеджмент
Направленность (профиль) образовательной программы:	Стратегический менеджмент и управление инновациями
Квалификация выпускника:	Магистр
Выпускающая кафедра:	Менеджмент и маркетинг
Форма обучения:	Очная
Форма промежуточной аттестации	Зачет

Пермь 2022 г.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине является частью (приложением) к рабочей программе дисциплины. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине разработан в соответствии с общей частью фонда оценочных средств для проведения промежуточной аттестации основной образовательной программы, которая устанавливает систему оценивания результатов промежуточной аттестации и критерии выставления оценок. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине устанавливает формы и процедуры текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.

1. Перечень контролируемых результатов обучения по дисциплине, объекты оценивания и виды контроля

Согласно РПД освоение учебного материала дисциплины запланировано в течение одного семестра (2-го семестра учебного плана) и разбито на 2 учебных модуля. В каждом модуле предусмотрены аудиторские лекционные и практические занятия, а также самостоятельная работа студентов. В рамках освоения учебного материала дисциплины формируются компоненты компетенций *знать, уметь, владеть*, указанные в РПД, которые выступают в качестве контролируемых результатов обучения по дисциплине (табл. 1.1).

Контроль уровня усвоенных знаний, усвоенных умений и приобретенных владений осуществляется в рамках текущего и промежуточного контроля при изучении теоретического материала, выполнении практических заданий и зачета. Виды контроля сведены в таблицу 1.1.

Таблица 1.1. Контролируемые результаты обучения по дисциплине

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля		
	Текущий	Рубежный	Промежуточная аттестация Зачет
Усвоенные знания			
З.1. Знать методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	ТО		ИЗ
З.2. Знать методологические основы анализа механизмов и моделей мотивации персонала инновационной организации	ТО		ИЗ
Освоенные умения			
У.1. Уметь формировать систему показателей организационной и социальной эффективности принимаемых организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	ПЗ	КЗ	ИЗ
У.2. Уметь разрабатывать модель мотивации персонала с учетом стратегических целей и ценностей инновационной организации	ПЗ	КЗ	ИЗ
Приобретенные владения			
В.1. Владеть приемами реализации программ мотивации персонала инновационной организации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) динамичной среды	ПЗ	КЗ	ИЗ
В.2. Владеть навыками анализа экономических, административных, социальных и личностных механизмов и методов мотивации персонала инновационной организации	ПЗ	КЗ	ИЗ

Условные обозначения: ТО – теоретический опрос; ПЗ – практическое задание; КЗ – кейс-задача (задание в виде кейса из практики компании); ИЗ – индивидуальное задание.

Итоговой оценкой достижения результатов обучения по дисциплине является промежуточная аттестация в виде зачета, проводимая с учётом результатов текущего и рубежного контроля.

2. Виды контроля, типовые контрольные задания и шкалы оценивания результатов обучения

Текущий контроль успеваемости имеет целью обеспечение максимальной эффективности учебного процесса, управление процессом формирования заданных компетенций обучаемых, повышение мотивации к учебе и предусматривает оценивание хода освоения дисциплины. В соответствии с Положением о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры в ПНИПУ предусмотрены следующие виды и периодичность текущего контроля успеваемости обучающихся:

- входной контроль, проверка исходного уровня подготовленности обучаемого и его соответствия предъявляемым требованиям для изучения данной дисциплины;

- текущий контроль усвоения материала (уровня освоения компонента «знать» заданных компетенций) на каждом групповом занятии и контроль посещаемости лекционных занятий;

- промежуточный и рубежный контроль освоения обучаемыми отдельных компонентов «знать», «уметь» заданных компетенций путем компьютерного или бланочного тестирования, контрольных опросов, контрольных работ (индивидуальных домашних заданий), рефератов, эссе и т.д.

Рубежный контроль по дисциплине проводится на следующей неделе после прохождения модуля дисциплины, а промежуточный – во время каждого контрольного мероприятия внутри модулей дисциплины;

- межсессионная аттестация, единовременное подведение итогов текущей успеваемости не менее одного раза в семестр по всем дисциплинам для каждого направления подготовки (специальности), курса, группы;

- контроль остаточных знаний.

2.1. Текущий контроль

Текущий контроль усвоения материала проводится по каждой теме в форме теоретического опроса и практических заданий. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

2.2. Рубежный контроль

Рубежный контроль для комплексного оценивания усвоенных знаний, освоенных умений и приобретенных владений (табл. 1.1) проводится в форме решения кейс-задачи в виде проблемного задания, в котором обучающемуся предлагается осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию из практики конкретной компании и предложить решение проблемы.

Пример кейс-задачи:

Российская производственно-торговая компания SPLAT, выпускающая фармацевтическую и косметическую продукцию и занимающая 14 % рынка зубных паст в России, самым главным своим достижением считает создание команды гибких сотрудников с горящими глазами, равнодушных профессионалов, объединенных вокруг разных интересных проектов, а ключевым ценностным приоритетом – возможность для каждого сотрудника выйти за пределы должностной инструкции и найти форму деятельности, которая будет по душе, по сердцу, выразить себя в том, что получа-

ется лучше всего, даже если это не связано напрямую с его деятельностью. Любой бухгалтер, менеджер по продажам, финансист может попробовать себя во внутренних проектах компании, во внешних социальных проектах, просто показать, что он еще может дать компании. В результате возникает ощущение сопричастности общему делу, возможность раскрыться внутри этого канала, у сотрудников открываются внутренние резервы. В компании существует несколько внутренних институтов, которые собирают инициативы сотрудников. Специальные проекты и регулярные конкурсы, вовлекающие в сотворчество, а главное, практически неограниченная степень свободы на местах, дают реальную возможность сотруднику быть услышанным, а идее реализованной, запуская механизм эффективного инициативно-идейного соавторства. В результате создаются уникальные продукты компании. Вместо директивного формата управления возникает партнерская модель сотворчества, которая успешно развивает обе стороны этого партнерства. Так компания превращается в команду, которая сплотилась на основе общего видения будущего, единых ценностей и, обладая навыками эффективного взаимодействия, начинает превращать свою фирму в гибкое, динамично развивающееся, успешное предприятие.

Задание:

1. Составьте модель инновационного поведения персонала данной компании.
2. Проанализируйте и систематизируйте инструменты формирования инновационного поведения в компании.
3. Определите, какие личностные механизмы мотивации персонала активизируются при помощи этих инструментов.
4. Охарактеризуйте в целом мотивационную среду и возможные кадровые риски данной компании.

Все кейсы представлены на странице дисциплины на Портале ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/>, авторизованный доступ) и в издании: Механизмы и формы самоорганизации и саморазвития: монография (гл. 5. Организационно-мотивационные механизмы самоорганизации и саморазвития персонала, стр. 239) / А.В. Молодчик, С.В. Комаров, И.А. Эсаулова, Д.И. Димитракиев. Пермь: Изд-во ПНИПУ, 2019. 253 с. Доступно онлайн в библиотеке ПНИПУ, авторизованный доступ.

Типовые шкалы и критерии оценки результатов выполнения практических заданий (решения кейс-задач) приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.3. Выполнение индивидуального задания на самостоятельную работу

Индивидуальное задание является комплексным, охватывает все темы курса и представляет собой отчет о проведенном студентом самостоятельном исследовании. Тема индивидуального задания выбирается студентом самостоятельно и утверждается по согласованию с преподавателем дисциплины.

Примерные темы индивидуального задания:

1. Сравнительный анализ практик мотивации персонала российских инновационных компаний.
2. Анализ и проектирование организационно-мотивационных механизмов управления эффективностью персонала, участвующего в инновационных процессах компании.
3. Анализ инновационного поведения разных категорий персонала (на примере конкретной компании).
4. Исследование мотивационных ориентаций персонала инновационной компании.
5. Анализ HR-бренда инновационной компании (на примере 3 инновационных компаний).

Типовые шкалы и критерии оценки результатов защиты индивидуального комплексного задания приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4. Промежуточная аттестация (итоговый контроль)

Допуск к промежуточной аттестации осуществляется по результатам текущего и рубежного контроля. Условиями допуска являются положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля и выполнение индивидуального задания.

2.4.1. Процедура промежуточной аттестации без дополнительного аттестационного испытания

Промежуточная аттестация проводится в форме зачета. Зачет по дисциплине основывается на результатах выполнения индивидуальных заданий студента по данной дисциплине.

Критерии выведения итоговой оценки за компоненты компетенций при проведении промежуточной аттестации в виде зачета приведены в общей части ФОС образовательной программы.

2.4.2. Процедура промежуточной аттестации с проведением аттестационного испытания

В отдельных случаях (например, в случае переаттестации дисциплины) промежуточная аттестация в виде зачета по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания – выполнения и защиты индивидуального задания. Примерные темы индивидуального задания приведены в п. 2.3.

Все учебно-методические материалы для изучения дисциплины (в т.ч. структура курса, методические указания к изучению дисциплины, конспекты и презентации лекций, вопросы для самоконтроля, кейсы и индивидуальные задания) размещены на странице дисциплины на Портале ПНИПУ (URL: <https://do.pstu.ru/> , авторизованный доступ).

2.4.3. Шкалы оценивания результатов обучения на зачете

Оценка результатов обучения по дисциплине в форме уровня сформированности компонентов *знать, уметь, владеть* заявленных компетенций проводится по 4-х балльной шкале оценивания.

Типовые шкала и критерии оценки результатов обучения при сдаче зачета для компонентов *знать, уметь и владеть* приведены в общей части ФОС образовательной программы.

3. Критерии оценивания уровня сформированности компонентов и компетенций

При оценке уровня сформированности компетенций в рамках выборочного контроля при зачете считается, что *полученная оценка за компонент проверяемой компетенции обобщается на соответствующий компонент всех компетенций, формируемых в рамках данной учебной дисциплины.*

Общая оценка уровня сформированности всех компетенций проводится путем агрегирования оценок, полученных студентом за каждый компонент формируемых компетенций, с учетом результатов текущего и рубежного контроля в виде интегральной оценки по 4-х балльной шкале. Все результаты контроля заносятся в оценочный лист и заполняются преподавателем по итогам промежуточной аттестации.

Форма оценочного листа и требования к его заполнению приведены в общей части ФОС образовательной программы.

При формировании итоговой оценки промежуточной аттестации в виде зачета используются типовые критерии, приведенные в общей части ФОС образовательной программы.