

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	СРС
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
<b>1. Основная литература</b>		
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
<b>2. Дополнительная литература</b>		
<b>2.1. Учебные и научные издания</b>		
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. Снидерман. - М. СПб: Вершина, 2007.	10
<b>2.2. Периодические издания</b>		
	Не используется	
<b>2.3. Нормативно-технические издания</b>		
	Не используется	
<b>3. Методические указания для студентов по освоению дисциплины</b>		
	Не используется	
<b>4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента</b>		
	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	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks86921">http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks86921</a>	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	<a href="https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147925">https://elib.pstu.ru/Record/lanRU-LAN-BOOK-147925</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Менеджмент в России и за рубежом"	<a href="http://www.mevriz.ru/">http://www.mevriz.ru/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Проблемы теории и практики управления"	<a href="https://ptpmag.ru/arhiv/">https://ptpmag.ru/arhiv/</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал "Управленец"	<a href="http://upravlenets.usue.ru">http://upravlenets.usue.ru</a>	сеть Интернет; свободный доступ
Дополнительная литература	Журнал Harvard Business Review Россия.	<a href="https://hbr-russia.ru">https://hbr-russia.ru</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib4010">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib4010</a>	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.	<a href="https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/97205/1/978-5-87818-602-5_2021.pdf">https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/97205/1/978-5-87818-602-5_2021.pdf</a>	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	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091">http://elib.pstu.ru/Record/iprbooks83091</a>	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.	<a href="http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863">http://elib.pstu.ru/Record/RUPNRPUelib6863</a>	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"	<a href="https://www.elsevier.com/">https://www.elsevier.com/</a>
База данных Scopus	<a href="https://www.scopus.com/">https://www.scopus.com/</a>
База данных Web of Science	<a href="http://www.webofscience.com/">http://www.webofscience.com/</a>
База данных научной электронной библиотеки (eLIBRARY.RU)	<a href="https://elibrary.ru/">https://elibrary.ru/</a>
Научная библиотека Пермского национального исследовательского политехнического университета	<a href="http://lib.pstu.ru/">http://lib.pstu.ru/</a>
Электронно-библиотечная система Лань	<a href="https://e.lanbook.com/">https://e.lanbook.com/</a>
Электронно-библиотечная система IPRbooks	<a href="http://www.iprbookshop.ru/">http://www.iprbookshop.ru/</a>
Информационные ресурсы Сети КонсультантПлюс	<a href="http://www.consultant.ru/">http://www.consultant.ru/</a>

### 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*

<b>Направление подготовки:</b>	38.04.02 Менеджмент
<b>Направленность (профиль) образовательной программы:</b>	Стратегический менеджмент и управление инновациями
<b>Квалификация выпускника:</b>	Магистр
<b>Выпускающая кафедра:</b>	Менеджмент и маркетинг
<b>Форма обучения:</b>	Очная
<b>Форма промежуточной аттестации</b>	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
<b>Усвоенные знания</b>			
<b>З.1.</b> Знать методы принятия обоснованных организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	ТО		ИЗ
<b>З.2.</b> Знать методологические основы анализа механизмов и моделей мотивации персонала инновационной организации	ТО		ИЗ
<b>Освоенные умения</b>			
<b>У.1.</b> Уметь формировать систему показателей организационной и социальной эффективности принимаемых организационно-управленческих решений в области мотивации персонала инновационной организации	ПЗ	КЗ	ИЗ
<b>У.2.</b> Уметь разрабатывать модель мотивации персонала с учетом стратегических целей и ценностей инновационной организации	ПЗ	КЗ	ИЗ
<b>Приобретенные владения</b>			
<b>В.1.</b> Владеть приемами реализации программ мотивации персонала инновационной организации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) динамичной среды	ПЗ	КЗ	ИЗ
<b>В.2.</b> 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 шкала 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 шкала 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.