

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 18.05.2026 09:38:26
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 4
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.01.05 Организационная культура и мотивационное управление
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Региональное управление и местное самоуправление
(наименование образовательной программы)

Очная форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2026
Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Колесникова Татьяна Александровна, старший преподаватель кафедры теории управления и государственного администрирования

Заведующий кафедрой:

Хасанова Елена Викторовна, канд. экон. наук, заведующий кафедрой теории управления и государственного администрирования

Рабочая программа дисциплины Б1.В.01.05 Организационная культура и мотивационное управление одобрена на заседании кафедры теории управления и государственного администрирования факультета государственной службы и управления Донецкого филиала РАНХиГС.

Протокол № 10 от «17» марта 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии их оценивания
5. Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам
6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине
7. Методические материалы по освоению дисциплины
8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
9. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Дисциплина Б1.В.01.05 Организационная культура и мотивационное управление обеспечивает формирование у обучающихся следующих общепрофессиональных компетенций*:

ОТФ/ТФ и реквизиты ПС (при наличии)**	Код компетенции**	Наименование Компетенции**	Код индикатора достижения компетенций**	Наименование индикатора достижения компетенций**	Образовательный результат**
<p>07. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОФИСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</p> <p>07.007 Специалист по процессному управлению, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 17.04.2018 № 248н</p> <p>А/02.6 Разработка и усовершенствование регламента процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации</p>	ПК-3	Способен разрабатывать и совершенствовать регламент процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации	ПК-3.2	Разрабатывает регламент процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации и регламентирующих документов (инструкций, положений)	<p>ПК-3.2 31 Знает: суть и содержание организационной культуры;</p> <p>ПК-3.2 32 Знает: особенности мотивационного управления;</p> <p>ПК-3.2 33 Знает: методы разработки внутренних регламентов и положений, формирующих организационную культуру.</p> <p>ПК-3.2 V1 Умеет: разрабатывать регламент процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации и регламентирующих документов (инструкций, положений) на основе понимания сути и содержания организационной культуры, особенностей мотивационного управления;</p> <p>ПК-3.2 V2 Умеет: оценивать ресурсы, необходимые для усовершенствования процессов или административных регламентов.</p>

<p>07. АДМИНИСТРАТИВНО-УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ И ОФИСНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ</p> <p>07.007 Специалист по процессному управлению, утв. приказом Минтруда и социальной защиты РФ от 17.04.2018 № 248н</p> <p>А/03.6 Ввод в действие регламента процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации</p>	ПК-4	Способен оказывать организационно-управленческое	ПК-4.2	Внедряет в действие регламент процесса	<p><i>ПК-4.2 З1 Знает:</i> способы внедрения изменений в</p>
		воздействие по вводу регламента процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации		подразделения организации или административный регламент подразделения организации	<p>организационную культуру. <i>ПК-4.2 У1 Умеет:</i> внедрять регламенты, направленные на формирование желаемой организационной культуры.</p>
			ПК-4.3	Разрабатывает и внедряет предложения по повышению эффективности процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации	<p><i>ПК-4.3 З1 Знает:</i> подходы к разработке и внедрению предложений по повышению эффективности процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации на основе мотивационного управления. <i>ПК-4.3 У1 Умеет:</i> Разрабатывать и внедрять предложения по повышению эффективности процесса подразделения организации или административного регламента подразделения организации.</p>

* Дисциплина может формировать компетенцию полностью или частично.

** Должно соответствовать Приложению 1 к образовательной программе

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Общий объем дисциплины:

3,00 з.е., 108 ак.час

Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий: 63 ак. час на контактную работу с преподавателем, из них 18 ак. час на лекции, 36 ак. час на практические занятия, 9 ак. час на каттэк. 45 ак. час на самостоятельную работу обучающихся.

Б1.В.01.05 Организационная культура и мотивационное управление реализуется на 5-м семестре 3-го курса после изучения дисциплин:

- Общий менеджмент;
- Организационное поведение;
- Управление человеческими ресурсами..

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и (или) разделов	ВСЕГО	Объем дисциплины, ак.час											Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации
			Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий							Самостоятельная работа				
			Период теоретического обучения				Период промежуточной аттестации (сессия)			СРкр	СРэк	СР		
			Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	ИК	КСР	КЭ	Каттэк	Контроль					
Л	ВЛ	ЛР								ПЗ				
РАЗДЕЛ 1. ОСНОВЫ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ														
Тема 1	Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ1
Тема 2	Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ1
РАЗДЕЛ 2. МОТИВАЦИОННОЕ УПРАВЛЕНИЕ														
Тема 3	Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ2

Тема 4	Управление мотивационным механизмом в организации	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ2
Тема 5	Особенности оценки и мотивации государственных служащих	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ2
РАЗДЕЛ 3. ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА														
Тема 6	Организационная культура: понятие, структура, содержание	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Тема 7	Типология организационных культур	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Тема 8	Принципы и методы формирования организационной культуры	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Тема 9	Особенности организационной культуры государственной службы	11	2	0	0	4	0	0	0	0	0	0	5	Контрольные вопросы, тестирование, КТ3
Промежуточная аттестация		9	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0	0	Зачет с оценкой
Итого		108	18	0	0	36	0	0	0	9	0	0	45	

Используемые сокращения:

Л – лекции - занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации обучающимся педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях,).

ВЛ – видео лекции.

ЛР – лабораторные работы.

ПЗ – практические занятия (за исключением лабораторных работ).

ИК – индивидуальные консультации.

КСР – контроль самостоятельной работы

КЭ – консультации перед экзаменом

Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий

Контроль - контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий для заочной формы обучения

СРкр – самостоятельная работа на подготовку курсовой работы/ курсового проекта.

СРэк – самостоятельная работа на подготовку к экзамену.

СР – самостоятельная работа в семестре на подготовку к учебным занятиям.

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса. ПК 3.2

Сущность и содержание мотивационного управления. Роль функции мотивации в повышении эффективности управления. Связи функции мотивации с другими функциями управления. Виды мотивации. Различия между внутренней и внешней мотивацией. Факторы, усложняющие процесс управления мотивацией подчиненных. Содержание мотивационного процесса. Почему потребности называют основой мотивации. Классификация потребностей человека. Мотивы как источники активности личности. Виды мотивов. Функции мотивов. Мотивационная сфера личности, ее структура и характеристика. Роль стимулов и стимулирования в мотивации работников. Виды стимулов. Мотивационные характеристики личности: направленность, интересы, склонности, убеждения, идеалы. Влияние притязаний и ожиданий личности на проявление ее потребностей. Влияние интересов на уровень мотивации. Виды интересов человека.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации. ПК 3.2

Содержание теорий "Х" и "У" Д. Мак-Грегора. Чьи взгляды на мотивацию работников они раскрывают? Особенности мотивации подчиненных с точки зрения теории "Z" У. Оучи. Содержательные мотивационные теории. Какие стороны мотивации подчиненных они раскрывают. Основные идеи теории иерархии потребностей А. Маслоу. Особенности теории существования, связи и роста К. Альдерфера. Потребности работников в соответствии с теорией Д. Мак-Клелланда. Практические выводы по мотивации подчиненных согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга. Процессуальные мотивационные теории. Их особенности. Применение положений теории ожиданий В.Врума для практической мотивации подчиненных. Теория равенства (справедливости) С. Адамса о мотивации работников. Содержание теории постановки целей. Использование модели Л. Портера - Э. Лоулера для мотивации персонала. Концепция партисипативного управления.

Тема 3. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления. ПК 3.2, ПК 4.3

Классификация методов мотивации работников. Авторитет менеджера как основа его мотивационного потенциала. Различия экономических и неэкономических методов мотивации работников. Виды вознаграждения и

рекомендации по их применению для мотивации работников. Личностные и организационные источники власти, используемые менеджерами при мотивации персонала. Методы удовлетворения первичных потребностей подчиненных, используемые в управлении. Как руководство может способствовать удовлетворению потребностей подчиненных в причастности и принадлежности. Методы, обеспечивающие удовлетворение потребностей подчиненных в уважении и признании. Как помочь подчиненным самовыразиться на работе. Использование методов мотивации: подкрепление, гашение, наказание. Методы усиления мотивации работников при модели обогащения труда. Влияние условий на рабочем месте на мотивацию персонала. Принципы организации оплаты труда на предприятии. Основные составляющие системы организации заработной платы. Особенности тарифной системы оплаты труда. Системы и формы оплаты труда. Особенности повременной оплаты труда. Сравните простую повременную и повременно-премиальную оплаты труда. Особенности различных систем оплаты труда. Сравните виды сдельной оплаты труда. Аккордная оплата труда. Последствия применения повременной и сдельной оплат труда. Особенности оплаты труда управленческого персонала. Основные элементы структуры оплаты труда работника. Виды премий, выплачиваемых работникам. Современные системы оплаты труда. Оценка и аттестация управленческого персонала. Связь оценки и мотивации персонала. Оценка мотивации персонала.

Тема 4. Управление мотивационным механизмом в организации. ПК 3.2, ПК 4.3

Виды коллективов. Основные стадии формирования и развития коллективов. Что могут сделать руководители для мотивации коллективов на каждой стадии их формирования и развития. Иерархии мотивов группы. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива. Факторы, влияющие на мотивацию групп. Что должен сделать руководитель для усиления мотивации группы. Мотивы вступления людей в неформальные группы. Как ослабить мотивацию нелояльной неформальной группы. Организационная культура как основа мотивации коллектива фирмы. Методы усиления мотивации коллектива при организации нововведений. Классификация коллективов по степени мотивации людей на работу. Отношения менеджера с неформальными лидерами среди подчиненных. Особенности мотивации однородных и разнородных коллективов. Их сравнительная характеристика.

Тема 5. Особенности оценки и мотивации государственных служащих. ПК 3.2, ПК 4.3

Содержание труда государственных служащих. Особенности мотивации государственных служащих. Источники и структура оплаты труда государственного служащего. Нематериальные методы мотивации государственных служащих. Оценка труда государственного служащего.

Тема 6. Организационная культура: понятие, структура, содержание. ПК 3.2

Процессы адаптации и интеграции в организации. Понятие организационной культуры. Основные компоненты организационной культуры. В чем проявляется влияние культуры на организацию.

Тема 7. Типология организационных культур. ПК 3.2

Подходы к классификации организационных культур. Анализ менталитетов С. Йошимури. Группа ценностных установок Ноймана. Многофакторная модель ценностей Г. Хофстеда. Типология С. Ханди. Интерорганизационный уровень исследования культуры организации. Интраорганизационный уровень исследования культуры организации.

Тема 8. Принципы и методы формирования организационной культуры. ПК 4.2

Влияние внешней среды на формирование организационной культуры. Отношения власти и организационная культура. Организационные изменения. Модель выбора переменных для исследования влияния культуры на организацию. Модель конкурирующих ценностей организационной эффективности по Квину-Рорбаху. Оценка степени соответствия сложившейся организационной культуры стратегическим ценностям организации.

Тема 9. Особенности организационной культуры государственной службы. ПК 4.2

Что включает в себя понятие эффективного государства. Какова роль органов государственной власти в его построении. Что такое эффективная бюрократия. Эффективность деятельности органов государственной власти. Необходимость качественной подготовки кадров в построении эффективного государства. Кодекс поведения государственного служащего.

4. Типы оценочных материалов, показатели и критерии оценивания

4.1. Оценочные материалы по дисциплине Б1.В.01.08. Организация личного труда государственных и муниципальных служащих входят в состав оценочных материалов по образовательной программе. Совокупность оценочных материалов по всем дисциплинам (модулям) образовательной программы составляет фонд оценочных средств (далее – ФОС). ФОС используется при проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с целью оценивания достижения обучающимися планируемых результатов обучения.

4.2. ФОС разработан как комплекс проверочных заданий различного типа и уровня сложности, включает критерии и шкалы оценивания, а также «ключи» правильных ответов. ФОС формируется как отдельный документ и хранится в электронном виде, доступ к ФОС предоставлен ограниченному кругу лиц.

4.3. Для самостоятельной работы обучающихся при подготовке к текущему контролю успеваемости и промежуточной аттестации в рабочих программах дисциплин размещены типовые проверочные задания, которые можно условно разделить на задания закрытого, комбинированного и открытого типов.

Задания закрытого типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных.

Задания комбинированного типа – это тестовые задания, в которых каждый вопрос сопровождается готовыми вариантами ответов, из которых необходимо выбрать один или несколько правильных и обосновать свой выбор.

Задания открытого типа – это задания, в которых на каждый вопрос должен быть предложен развернутый обоснованный ответ.

В зависимости от типа задания рекомендованы определенная последовательность выполнения и система оценивания выполнения заданий.

4.4. Типы заданий, сценарии выполнения, критерии оценивания

ТИП ЗАДАНИЯ	ИНСТРУКЦИЯ	СЦЕНАРИИ ВЫПОЛНЕНИЯ	КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ
Задание закрытого типа с выбором одного правильного ответа из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильный ответ	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В). 	Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква
Задание закрытого типа на установление соответствия	Прочитайте текст и установите соответствие	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидаются пары элементов. 2. Внимательно прочитать оба списка: список 1 – вопросы, утверждения, факты, понятия и т.д.; список 2 – утверждения, свойства объектов и т.д. 3. Сопоставить элементы списка 1 с элементами списка 2, сформировать пары элементов. 4. Записать попарно буквы и цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа (например, А1 или Б4). 	Ответ считается верным, если правильно указаны цифры или буквы
Задание закрытого типа с выбором нескольких правильных ответов из нескольких вариантов предложенных	Прочитайте текст, выберите правильные ответы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается несколько правильных ответов из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные вариант-ты ответа. 3. Выбрать несколько правильных ответов. 4. Записать только номера (или буквы) выбранного варианта ответа (например, 1 4 или А Г). 	Ответ считается верным, если правильно установлены все соответствия (позиции из одного столбца верно сопоставлены с позициями другого)

<p>Задание закрытого типа на установление последовательности</p>	<p>Прочитайте текст и установите последовательность</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается последовательность элементов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Построить верную последовательность из предложенных элементов. 4. Записать буквы/цифры (в зависимости от задания) вариантов ответа в нужной последовательности (например, БВА или 135). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана вся последовательность цифр</p>
<p>Задание комбинированного типа с выбором одного правильного ответа из предложенных и обоснованием выбора</p>	<p>Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов. 2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа. 3. Выбрать один верный ответ. 4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа. 5. Записать аргументы, обосновывающие выбор ответа (например, 4 текст обоснования). 	<p>Ответ считается верным, если правильно указана цифра или буква и приведены корректные аргументы, используемые при выборе ответа</p>
<p>Задание открытого типа с развернутым ответом</p>	<p>Прочитайте текст и запишите развернутый обоснованный ответ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса. 2. Продумать логику и полноту ответа. 3. Записать ответ, используя четкие компактные формулировки. 4. В случае расчетной задачи, записать решение и ответ 	<p>Ответ считается верным:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Отсутствие фактических ошибок. 2. Раскрытие объема используемых понятий (полнота ответа). 3. Обоснованность ответа (наличие аргументов). 4. Логическая последовательность излагаемого материала.

4.5. Общая шкала оценивания результатов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся с применением БРС Донецкого филиала РАНХиГС.

Итоговая балльная оценка	Традиционная система	Бинарная система	ECTS	
			Для традиционной системы	Для бинарной системы
90-100	Отлично	Зачтено	A	P/ Passed
80-89	Хорошо		B	P/ Passed
75-79			C	P/ Passed
70-74			B	P/ Passed
60-69	Удовлетворительно		E	P/ Passed
0-59	Неудовлетворительно	Не зачтено	F	F/Failed

Соотношение баллов за текущий контроль успеваемости и промежуточную аттестацию, а также повторную промежуточную аттестацию:

Максимальная сумма баллов за текущий контроль успеваемости	Максимальная сумма баллов за промежуточную аттестацию	Максимальная итоговая балльная оценка	Максимальная сумма баллов за повторную промежуточную аттестацию
100 баллов	100 баллов	100 баллов	100 баллов

5. *Формы аттестации, типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся, критерии и шкалы оценивания по контрольным точкам*

5.1. В ходе реализации дисциплины Б1.В.01.05 Организационная культура и мотивационное управление используются следующие формы текущего контроля успеваемости обучающихся (в том числе, задания к контрольным точкам):

Контрольные вопросы для проведения опроса, тестирование, доклады, реферат, контрольные задания

Таблица 5.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (БРС)			
Раздел/Темы	Формы текущего контроля		КР
	УО	ТЗ	

P-1. / T-1	4	4	12
P-1. / T-2	4	4	
P-2. / T-3	8	8	12
P-2. / T-4	8	8	
P-3. / T-5	4	4	12
P-3. / T-6	4	4	
Итого: 100 б	32	32	36

УО – устный опрос;
ТЗ – тестовое задание;
КЗ – контрольные задания;
ПЗ – практическое занятие;
Д – доклад;
КЗР – контрольные работы по разделу.

Критерии оценивания опроса:

Баллы	Описание критерия
4	Обучающийся полно излагает материал (отвечает на вопрос), дает правильное определение основных понятий; обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры не только из учебника, но и самостоятельно составленные; излагает материал последовательно и правильно с точки зрения норм литературного языка.
2-3	Обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает 1–2 ошибки, которые сам же исправляет, и 1–2 недочета в последовательности и языковом оформлении излагаемого.
1	Обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данной темы, но излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил; не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры; излагает материал непоследовательно и допускает ошибки в языковом оформлении излагаемого.
0	Обучающийся обнаруживает незнание вопроса, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания доклада:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	1	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	1	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	1	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	1	Чёткая последовательность изложения, логические связи между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	1	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	5	

Критерии оценивания тестовых заданий:

Балы	Описание критерия	
4	Свыше 80% правильных ответов.	Обучающийся демонстрирует глубокое познание в освоенном материале.
2-3	Свыше 70% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен полностью, без существенных ошибок.
1	Свыше 50% правильных ответов.	Обучающимся материал освоен не полностью, имеются значительные пробелы в знаниях.
0	Менее 50% правильных ответов.	Обучающимся материал не освоен, знания обучающегося ниже базового уровня.

0* - в журнал академической группы не выставляется

Критерии оценивания контрольных заданий:

Балы	Описание критерия
10-12	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
7-9	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
5-6	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-4	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

0* - в журнал академической группы не выставляется

5.2. Типовые оценочные материалы для текущего контроля успеваемости обучающихся (вне контрольных работы):

Тема 1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Сущность и содержание мотивационного управления.
2. Роль функции мотивации в повышении эффективности управления.
3. ...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

К основным свойствам потребностей человека относятся:

- а) индивидуальность, независимость от ситуации;
- б) циклический характер, невозможность удовлетворения их раз и навсегда;
- в) стабильность, однозначность;
- г) первичность по отношению к стимулам.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать развернутый обоснованный ответ.

Подберите в литературе или из личного опыта примеры, подтверждающие важность понимания того, что руководитель обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных.

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Содержание теорий "Х" и "У" Д. Мак-Грегора. Чьи взгляды на мотивацию работников они раскрывают? Особенности мотивации подчиненных с точки зрения теории "Z" У. Оучи.
2. Содержательные мотивационные теории. Какие стороны мотивации подчиненных они раскрывают?
3. ...

Тестовые задания:

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Тест 1

По теории Ф. Герцберга, на мотивацию работника влияют две группы факторов:

- а) материальные и нематериальные;

- б) экономические и социально-психологические;
- в) гигиенические и мотивационные;
- г) внутренние и внешние.

Тест 2

Укажите требования, которым должна соответствовать работа, чтобы обеспечить, по теории Д. Мак-Клелланда, мотивацию работников с потребностью в достижении:

- а) возможность контролировать действий коллег; влияние на их поведение;
- б) дружеские отношения с окружающими; возможность общения;
- в) коллективная работа с отдаленным результатом;
- г) индивидуальная работа; персональная ответственность; быстрое получения результата.

Тема 3. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Классификация методов мотивации работников.
2. Авторитет менеджера как основа его мотивационного потенциала.
3.

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Укажите правильные рекомендации по применению метода наказания в мотивации:

- а) за одно нарушение работника нужно наказать несколько раз;
- б) за одно нарушение нужно наказать один раз;
- в) за нарушение работника нужно наказать весь коллектив;
- г) следующее наказание должно быть менее строгим предыдущего.

Тест 2

Сценарий выполнения:

Прочитайте текст, выберите правильный ответ и запишите аргументы, обосновывающие выбор ответа.

Мотивационное управление – это система методов, направленных на побуждение человека к действию и регулирование его поведения для достижения определённых целей. В группах с эффективной мотивацией сотрудники ориентированы на поддержку друг друга и достижение успеха. Какой из перечисленных ниже подходов наиболее эффективно способствует формированию сплоченной и продуктивной команды в государственной организации, учитывая различные теории мотивации и групповой динамики?

А. Строгое иерархическое управление, ориентированное на достижение показателей эффективности, с минимальным уровнем участия сотрудников в принятии решений.

Б. Поощрение индивидуальных достижений и конкуренции между сотрудниками для стимулирования повышения производительности.

В. Создание атмосферы доверия и взаимопомощи, где сотрудники чувствуют себя ценными, имеют возможность участвовать в принятии решений и развивать свои навыки.

Г. Минимизация обратной связи и критики, чтобы избежать конфликтов и поддержать позитивный моральный дух в коллективе.

Тема 4. Управление мотивационным механизмом в организации

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Виды коллективов.
2. Основные стадии формирования и развития коллективов.
3. ...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Концепция партисипативного управления предлагает:

а) привлекать работников к управлению организацией;

б) при управлении персоналом применять автократический стиль руководства;

в) ставить перед подчиненными только реальные для выполнения задания;

г) обеспечивать работникам справедливое вознаграждение за выполненные задания.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

2. Продумать логику и полноту ответа.

3. Записать развернутый обоснованный ответ.

Сотрудник давно работает в организации, претендует на карьерный рост, но такой возможности руководство предоставить ему пока не может. Предложите схему автономизации мотива для выхода из подобной ситуации.

Тема 5. Особенности оценки и мотивации государственных служащих

Тестовые задания:

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.

2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.

3. Выбрать один верный ответ.

4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

К принципам государственной службы не относится принцип:

а) единства основных требований, предъявляемых к государственной службе;

б) гласности в осуществлении государственной службы;

в) принцип творческого начала при выполнении своих должностных обязанностей;

г) обязательности для государственных служащих решений, принятых вышестоящими государственными органами и их руководителями в пределах их полномочий и в соответствии с законодательством.

Тест 2

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.

2. Продумать логику и полноту ответа.
3. Записать развернутый обоснованный ответ.

Сотрудник давно работает в организации, претендует на карьерный рост, но такой возможности руководство предоставить ему пока не может. Предложите схему автономизации мотива для выхода из подобной ситуации.

Тема 6. Организационная культура: понятие, структура, содержание.

Типология организационных культур

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Охарактеризуйте процессы адаптации и интеграции.
2. Дайте понятие организационной культуры.
3. Охарактеризуйте компоненты организационной культуры.
4. В чем проявляется влияние культуры на организацию?

Тестовые задания:

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Тест 1

Стандартные и повторяющиеся мероприятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу - это

- а) церемонии;
- б) обряды;
- в) праздники;
- г) ритуалы.

Тест 2

Высокий уровень организационной культуры наиболее характерен для:

- а) эдхократических организаций;
- б) предпринимательских организаций;
- в) корпоративных организаций;
- г) партисипативных организаций.

Тема 7. Типология организационных культур

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Подходы к классификации организационных культур.
2. Анализ менталитетов С. Йошимури.
3. ...

Тестовые задания:

Тест 1

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитайте текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитайте предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Культура «Много работаем - хорошо отдыхаем» (Классификация Дила и Кеннеди) имеет характеристики:

- а) степень риска высокая, обратная связь быстрая, герои имеют жесткие установки, индивидуалисты, модно одеваются, сотрудники могут быстро делать дело;
- б) степень риска низкая, обратная связь быстрая, герои прекрасно торгуют, дружелюбны, в одежде избегают крайностей, сотрудники могут в короткие сроки выполнить большой объем работы;
- в) степень риска высокая, обратная связь медленная, герои могут долгое время терпеть неопределенность, обладают хорошей технической подготовкой, одеваются своеобразно, сотрудники могут делать изобретения и открытия;
- г) степень риска низкая, обратная связь медленная, герои очень осторожны, пунктуальны, одеваются соответственно положению, сотрудники приносят на рабочее место порядок и организованность.

Тема 8. Принципы и методы формирования организационной культуры

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Охарактеризуйте влияние внешней среды на формирование организационной культуры.
2. Отношения власти и организационная культура.

3. ...

Тестовые задания:

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять, что в качестве ответа ожидается только один из предложенных вариантов.
2. Внимательно прочитать предложенные варианты ответа.
3. Выбрать один верный ответ.
4. Записать только номер (или букву) выбранного варианта ответа (например, 3 или В).

Тест 1

Культура, соответствующая стратегии:

- а) увеличивается лояльность сотрудников организации;
- б) мешает сотрудникам воспринимать поставленные цели;
- в) является предпосылкой для организационных изменений;
- г) улучшает настроение сотрудников организации.

Тест 2

Конфликт между культурой и стратегией возникает при:

- а) сильной организационной культуре;
- б) слабой организационной культуре;
- в) наличии множества субкультур;
- г) быстром и резком изменении внешней среды.

Тема 9. Особенности организационной культуры государственной службы

Контрольные вопросы для проведения опроса:

1. Что включает в себя понятие эффективного государства.
2. Какова роль органов государственной власти в его построении.
3. ...

Тестовые задания:

Сценарий выполнения:

1. Внимательно прочитать текст задания и понять суть вопроса.
2. Продумать логику и полноту ответа.

3. Записать развернутый обоснованный ответ.

Тест 1

Представьте ситуацию: Вы – руководитель отдела в государственном учреждении. В вашем отделе работает сотрудник, который систематически опаздывает на работу, что создает негативное впечатление у коллег и сказывается на общей рабочей атмосфере. Кроме того, у этого сотрудника возникают конфликты с другими членами команды из-за его резких высказываний и нежелания идти на компромиссы.

Задание:

1. Опишите Ваши действия по урегулированию данной ситуации.
2. Какие шаги Вы предпримете для улучшения взаимодействия в команде и повышения мотивации сотрудника?
3. Какие возможные последствия Ваших действий Вы учтете при разработке плана решения проблемы?

Тест 2

При реализации своей роли в социальном взаимодействии и командной работе важно учитывать особенности поведения и интересы других участников. Представьте, что Вы участник международного проекта по разработке инновационной системы образования. В вашей команде – представители разных культур, с разным уровнем владения языком и разным опытом работы в образовании. В рамках возглавляемой Вами подгруппы, занимающейся разработкой интерактивных материалов, возник конфликт из-за несогласия с предложенной методологией. Два члена команды активно отстаивают противоположные точки зрения, игнорируя аргументы остальных. Атмосфера накаляется, сроки сдачи этапа под угрозой.

Задание:

1. Какие наиболее вероятные факторы послужили причиной возникновения конфликта?
2. Опишите Ваши действия по урегулированию конфликтной ситуации.
3. Предложите мероприятия по укреплению командного духа в Вашей подгруппе.

5.3. Один или несколько тематических блоков дисциплины завершаются контрольной работой по разделу (далее – КР). Текущий контроль успеваемости по дисциплине предусматривает не менее 2 (двух) и не более 10 (десяти) КР в течение периода освоения дисциплины.

Максимальное количество баллов за любой тип работ в рамках КР

составляет 100 (сто) баллов.

Распределение весовых коэффициентов по КР в рамках текущего контроля успеваемости по дисциплине и формулы расчета:

Наименование контрольной работы	Максимальное количество баллов за работу в рамках КР, которое может набрать студент	Коэффициент веса контрольной работы	Результат контрольной работы, участвующий в формировании итоговой балльной оценки по дисциплине
КР 1	100	0,12	12
КР 2	100	0,12	12
КР 3	100	0,12	12
Итого:	x	0,36	36

Формула расчета результата контрольной работы:

Результат контрольной работы = Количество баллов за работу в рамках КР X Коэффициент веса контрольной работы.

5.4. Формы текущего контроля успеваемости обучающихся в рамках КР и типовые оценочные материалы:

КР – 1.

Темы 1,2.

Контрольное задание 1:

1. Руководитель отметил, что с ростом численности его отдела заметно ухудшились отношения между сотрудниками. Регулярно возникали конфликты, сотрудники приходили к нему жаловаться на своих коллег, некоторые часто брали больничные листы и т.п. Особенно страдала сотрудница средних лет, хороший специалист, но очень ранимая, с оскорбительным характером.

Желая компенсировать сотруднице обстановку на работе, руководитель решил повысить ей зарплату. Однако через некоторое время женщина уволилась и перешла в другую компанию на меньший оклад. Подавая заявление об увольнении, она сказала: «Да там платят меньше, зато мне там спокойнее, нет крика и шума по пустякам».

Вопрос. Объясните ситуацию с позиций теорий мотивации. Подумайте, какой фактор стал для данной сотрудницы мотивирующим.

Контрольное задание 2:

Руководитель предложил своему ответственному и обязательному сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако этот сотрудник начал отрицать и привел следующие аргументы: «Я хорошо выполняю задания, которые находятся в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задача четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянный доход».

Вопрос. Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся задание выполнено без ошибок и в полном объеме.
65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

КР – 2.

Темы 3,4.

Контрольное задание 1:

Представьте, что вы назначены руководителем отдела развития персонала в министерстве здравоохранения региона. Уровень укомплектованности врачебным персоналом в районных больницах критически низкий. Молодые специалисты не стремятся ехать работать в сельскую местность, а опытные врачи постепенно уходят на пенсию.

Задание:

1. Разработайте концепцию мотивационной программы для привлечения и удержания врачей в районных больницах. Опишите ключевые элементы программы, целевую аудиторию и ожидаемые результаты.

2. Определите состав команды, необходимой для реализации данной программы. Укажите, какими навыками и компетенциями должны обладать члены команды.

3. Предложите 3-5 конкретных шагов по диагностике организационной культуры в одной из районных больниц.

4. Каким образом результаты диагностики помогут вам в совершенствовании мотивационной программы и повышении привлекательности работы в данной больнице?

Контрольное задание 2:

Успех проекта определяет сплоченная команда, уверенная в своих силах и значимости своей работы, что в свою очередь зависит от умения лидера анализировать ситуацию и использовать наиболее подходящие методы мотивации и организации групповой работы. Представьте, что вы – руководитель подразделения, отвечающего за разработку и внедрение новой информационной системы в министерстве. Проект критически важен для повышения эффективности работы всего ведомства, но команда разработчиков столкнулась с серьезными трудностями: задержки по срокам, конфликты между участниками, снижение мотивации и качества работы. Многие сотрудники выражают сомнения в реалистичности проекта и его значимости.

Задание:

1. Опишите, какие конкретные действия Вы предпримете для анализа сложившейся ситуации и выбора наиболее подходящих методов мотивации и организации групповой работы, опираясь на основные теории мотивации и лидерства.

2. Укажите, какие факторы Вы будете учитывать при принятии решений,

3. Как Вы планируете вовлечь сотрудников в процесс преодоления кризиса?

Критерии оценивания контрольных заданий:

Диапазон баллов	Описание критерия
85-100	Обучающимся заданием выполнено без ошибок и в полном объеме.

65-84	Обучающимся в целом задание выполнено, имеются отдельные неточности или недостаточно полные ответы, не содержащие ошибок.
55-64	Обучающимся допущены отдельные ошибки при выполнении задания
0-54	У обучающегося отсутствуют ответы на большинство вопросов задачи, задание не выполнено или выполнено не верно.

**КР – 3.
Темы 5,6.**

Реферат

Подготовка рефератов по темам дисциплины «Организация личного труда государственных и муниципальных служащих».

Тематика рефератов:

1. Управление мотивационным механизмом организации в условиях кризиса.
2. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
3. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
4. Мотивация поведения личности в процессе труда.
5. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
6. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
7. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
8. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
9. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения.
10. Мотивация бизнес-деятельности: деньги ради денег, «большая игра» или трансформация материального в духовное.
11. Менталитет и мотивация поведения в конкретных деловых и производственных ситуациях.
12. Барьеры на пути мотивации. Мотивация в бесперспективных ситуациях.
13. Интегрирование потребностей организации и работников.

Методические рекомендации по подготовке реферата:

Подготовка реферата способствует формированию навыков исследовательской работы, расширяет познавательные интересы, приучает критически мыслить. При написании реферата по заданной теме составляется план, подбираются основные источники. В процессе работы с источниками, систематизируют полученные сведения, делают выводы и обобщения.

Подготовка реферата требует от обучающегося самостоятельности и интеллектуальной работы, которая принесет наибольшую пользу, если будет включать с себя следующие этапы:

- изучение наиболее важных научных работ по данной теме;
- анализ изученного материала, выделение наиболее значимых для раскрытия темы фактов, мнений разных ученых и научных положений;
- обобщение и логическое построение материала, например, в форме развернутого плана;
- написание текста реферата с соблюдением требований научного стиля.

Построение реферата включает три части: вступление, основную часть и заключение. Во вступлении указывается тема, устанавливается логическая связь ее с другими темами или место рассматриваемой проблемы среди других научных проблем, дается краткий обзор источников, на материале которых раскрывается тема и т. п. Основная часть должна иметь структурно-логическое деление. В заключении обычно подводятся итоги, формулируются выводы, подчеркивается значение рассмотренной проблемы и т. п.

Критерии оценивания реферата:

Критерии оценки	Диапазон баллов	Описание критерия
Содержание и раскрытие темы	0-20	Детальное, последовательное описание всех этапов с конкретными примерами
Грамотность изложения	0-20	Соблюдены все правила грамматики, орфографии и пунктуации
Стилистика	0-20	Единый стиль изложения, точные формулировки, уместное использование терминов, лаконичность
Логика изложения	0-20	Чёткая последовательность изложения, логические связи

		между частями текста, аргументы подтверждают выводы
Оригинальность	0-20	Уникальный подход к теме, нестандартные решения, инновационные идеи, собственная позиция автора
Итого максимально:	100	

5.5. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, бумага, ручка / карандаш, линейка.

6. Формы промежуточной аттестации, критерии и шкала оценивания, типовые оценочные материалы по дисциплине

6.1. Промежуточная аттестация проводится в форме зачета с оценкой в устной форме. Обучающийся получает билет с вариантами заданий. Необходимо дать ответ, подробно изложив ход мыслей.

6.2. Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации.

Тема 1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса. ПК 3.2

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Сущность и содержание мотивационного управления.
2. Содержание мотивационного процесса.

Практическое задание:

Используя схему мотивационного процесса, опишите Ваш выбор совершения конкретного действия (например, выбор специальности).

Тема 2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации. ПК 3.2

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Содержательные мотивационные теории.
2. Использовании модели Л. Портера - Э. Лоулера для мотивации

персонала.

Практическое задание:

У разных студентов - разный уровень мотивации к учебной деятельности. Какой ваш личный уровень мотивации к обучению? Попробуйте объяснить тот или иной уровень мотивации с помощью теории ожидания.

Тема 3. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления. ПК 3.2, ПК 4.3

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Виды вознаграждения и рекомендации по их применению для мотивации работников.
2. Использование методов мотивации: подкрепление, гашение, наказание.

Практическое задание:

Представьте, что Иван и Евгений работают бок о бок друг с другом и выполняют одинаковую работу. Оба имеют равный опыт работы, уровень образования и подготовки, исполнительность, а также продолжительность работы в одной и той же организации. Иными словами, они делают эквивалентный вклад в выполнение своей работы. Теперь представьте, что Иван получает за свою работу 15 тыс. руб. в месяц, а Евгений - 12 тыс. руб. В этом случае соотношение результатов и затрат Ивана выше, чем аналогичное соотношение Евгения. Это создает ситуацию несправедливо завышенного вознаграждения для Ивана и несправедливо заниженного вознаграждения для Евгения. Как вероятнее всего будут действовать в такой ситуации Иван и Евгений? Объясните свой ответ. Что бы вы лично стали делать, оказавшись в аналогичной ситуации на месте Евгения?

Тема 4. Управление мотивационным механизмом в организации. ПК 3.2, ПК 4.3

Вопросы для зачета с оценкой:

Факторы, влияющие на мотивацию групп. Что должен сделать руководитель для усиления мотивации группы.

Мотивы вступления людей в неформальные группы. Как ослабить мотивацию нелояльной неформальной группы.

Практическое задание:

Руководитель предложил своему ответственному и обязательному сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности

компании. Однако этот сотрудник начал отрицать и привел следующие аргументы: «Я хорошо выполняю задания, которые находятся в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задача четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в «зону некомпетентности», и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянный доход».

Вопрос. Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Тема 5. Особенности оценки и мотивации государственных служащих. ПК 3.2, ПК 4.3

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Содержание труда государственных служащих.
2. Нематериальные методы мотивации государственных служащих.

Практическое задание:

Сотрудник давно работает в организации, претендует на карьерный рост, но такой возможности руководство предоставить ему пока не может. Предложите схему автономизации мотива для выхода из подобной ситуации.

Тема 6. Организационная культура: понятие, структура, содержание. ПК 3.2

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Процессы адаптации и интеграции в организации.
2. Основные компоненты организационной культуры. В чем проявляется влияние культуры на организацию.

Практическое задание:

Вы – руководитель подразделения, отвечающего за разработку и внедрение новой информационной системы в министерстве. Проект критически важен для повышения эффективности работы всего ведомства, но команда разработчиков столкнулась с серьезными трудностями: задержки по срокам, конфликты между участниками, снижение мотивации и качества работы. Многие сотрудники выражают сомнения в реалистичности проекта и его значимости.

Опишите, какие конкретные действия Вы предпримете для анализа сложившейся ситуации и выбора наиболее подходящих методов мотивации и организации групповой работы, опираясь на основные теории мотивации и лидерства.

Тема 7. Типология организационных культур. ПК 3.2

Экзаменационные вопросы:

Подходы к классификации организационных культур. Анализ менталитетов С. Йошимури. Группа ценностных установок Ноймана. Многофакторная модель ценностей Г. Хофстеда. Типология С. Ханди. Интерорганизационный уровень исследования культуры организации. Интраорганизационный уровень исследования культуры организации.

Практическое задание:

В вашей команде – представители разных культур, с разным уровнем владения языком и разным опытом работы в образовании. В рамках возглавляемой Вами подгруппы, занимающейся разработкой интерактивных материалов, возник конфликт из-за несогласия с предложенной методологией. Два члена команды активно отстаивают противоположные точки зрения, игнорируя аргументы остальных. Атмосфера накаляется, сроки сдачи этапа под угрозой.

Какие наиболее вероятные факторы послужили причиной возникновения конфликта?

Тема 8. Принципы и методы формирования организационной культуры. ПК 4.2

Вопросы для зачета с оценкой:

Влияние внешней среды на формирование организационной культуры. Отношения власти и организационная культура. Организационные изменения. Модель выбора переменных для исследования влияния культуры на организацию. Модель конкурирующих ценностей организационной эффективности по Квину-Рорбаху. Оценка степени соответствия сложившейся организационной культуры стратегическим ценностям организации.

Практическое задание:

Вы назначены руководителем отдела развития персонала в министерстве здравоохранения региона. Уровень укомплектованности врачебным персоналом в районных больницах критически низкий. Молодые специалисты не стремятся ехать работать в сельскую местность, а опытные врачи постепенно уходят на пенсию.

Разработайте концепцию мотивационной программы для привлечения и удержания врачей в районных больницах.

Тема 9. Особенности организационной культуры государственной службы. ПК 4.2

Вопросы для зачета с оценкой:

1. Что такое эффективная бюрократия.
2. Кодекс поведения государственного служащего.

Практическое задание:

Вы – руководитель отдела в государственном учреждении. В вашем отделе работает сотрудник, который систематически опаздывает на работу, что создает негативное впечатление у коллег и сказывается на общей рабочей атмосфере. Кроме того, у этого сотрудника возникают конфликты с другими членами команды из-за его резких высказываний и нежелания идти на компромиссы. Опишите Ваши действия по урегулированию данной ситуации.

6.3. Критерии и шкала оценивания на основе БРС.

КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ	РЕЗУЛЬТАТ В БАЛЛАХ
Дан полный, в логической последовательности развернутый ответ на поставленный вопрос, где он продемонстрировал знания предмета в полном объеме учебной программы, достаточно глубоко осмысливает дисциплину, самостоятельно, и исчерпывающе отвечает на дополнительные вопросы, приводит собственные примеры по проблематике поставленного вопроса, решил предложенные практические задания без ошибок	90-100
Дан развернутый ответ на поставленный вопрос, где обучающийся демонстрирует знания, приобретенные на лекционных и семинарских занятиях, а также полученные посредством изучения обязательных учебных материалов по курсу, дает аргументированные ответы, приводит примеры, в ответе присутствует свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается неточность в ответе. Решил предложенные практические задания с небольшими неточностями.	75-89
Дан ответ, свидетельствующий в основном о знании процессов изучаемой дисциплины, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы, знанием основных вопросов теории, слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры, недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа и решении практических заданий.	60-74
Дан ответ, который содержит ряд серьезных неточностей, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы, незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов, неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и	1-59

последовательности. Выводы поверхностны. Решение практических заданий не выполнено, т.е. обучающийся не способен ответить на вопросы даже при дополнительных наводящих вопросах преподавателя.	
--	--

6.4. Описание дополнительных материалов и оборудования, необходимых для выполнения проверочных заданий

Конституция Российской Федерации, Гражданский кодекс РФ, Трудовой кодекс РФ, бумага, ручка / карандаш, линейка.

7. Методические материалы по освоению дисциплины

Получение углубленных знаний по изучаемой дисциплине достигается за счет дополнительных часов к аудиторной работе самостоятельной работы студентов. Выделяемые часы целесообразно использовать для знакомства с дополнительной научной литературой по проблематике дисциплины, анализа научных концепций и современных подходов к осмыслению рассматриваемых проблем. К самостоятельному виду работы студентов относится работа в библиотеках, в электронных поисковых системах и т.п. по сбору материалов, необходимых для проведения практических занятий или выполнения конкретных заданий преподавателя по изучаемым темам. Студенты могут установить диалог с преподавателем, получать консультации по выполнению заданий. В качестве оценочных средств на протяжении семестра используются тестовые и иные задания.

Обучение по дисциплине «Организационная культура и мотивационное управление» предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции, практические занятия) и самостоятельную работу студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций с проведением контрольных мероприятий. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал;
- ориентирует в учебном процессе.

Работа обучающегося на лекции:

Слушание и запись лекций – сложный вид вузовской аудиторной работы. Внимательное слушание и конспектирование лекций предполагает

интенсивную умственную деятельность обучающегося. Краткие записи лекций, их конспектирование помогает усвоить учебный материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное и сделано это самим обучающимся.

Подготовка к практическим занятиям:

Подготовку к каждому практическому занятию каждый обучающийся должен начать с ознакомления с планом, который отражает содержание предложенной темы. Тщательное продумывание и изучение вопросов плана основывается на проработке текущего материала лекции, а затем изучения обязательной и дополнительной литературы, рекомендованную к данной теме. На основе индивидуальных предпочтений обучающемуся необходимо самостоятельно выбрать тему доклада / реферата / вопроса по теме практического занятия и по возможности подготовить по нему презентацию. Если программой дисциплины предусмотрено выполнение практического задания, то его необходимо выполнить с учетом предложенной инструкции. Все новые понятия по изучаемой теме необходимо внести в глоссарий, который целесообразно вести с самого начала изучения курса. Результат такой работы должен проявиться в способности обучающегося свободно ответить на теоретические вопросы практического занятия, его выступлении и участии в коллективном обсуждении вопросов изучаемой темы, правильном выполнении практических заданий и контрольных работ.

Структура практического занятия:

В зависимости от содержания и количества отведенного времени на изучение каждой темы может практическое занятие состоять из четырех-пяти частей:

1. Обсуждение теоретических вопросов, определенных программой дисциплины.
2. Доклад и / или выступление с презентациями по проблеме практического занятия.
3. Обсуждение выступлений по теме – дискуссия.
4. Выполнение задания с последующим разбором полученных результатов или обсуждение практического задания, выполненного дома.
5. Подведение итогов занятия.

Работа с литературными источниками:

В процессе подготовки к практическим занятиям, обучающимся необходимо обратить особое внимание на самостоятельное изучение

рекомендованной учебно-методической (а также научной и популярной) литературы. Самостоятельная работа с учебниками, учебными пособиями, научной, справочной и популярной литературой, материалами периодических изданий и Интернета, статистическими данными является наиболее эффективным методом получения знаний, позволяет значительно активизировать процесс овладения информацией, способствует более глубокому усвоению изучаемого материала, формирует у обучающихся свое отношение к конкретной проблеме. Более глубокому раскрытию вопросов способствует знакомство с дополнительной литературой, рекомендованной преподавателем, что позволяет обучающимся проявить свою индивидуальность в рамках выступления на занятиях, выявить широкий спектр мнений по изучаемой проблеме.

8. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

8.1. Основная литература

10. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В.П. Пугачева – Москва : ИНФРА-М, 2025. – 394 с. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/2516. – ISBN 978-5-16-020705-6. – Текст : электронный // Znanium : электронно-библиотечная система. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2188343> .
11. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2024. – 275 с. – (Высшее образование). – DOI 10.12737/981560. – ISBN 978-5-16-018886-7. – Текст : электронный // Znanium : электронно-библиотечная система. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159> .
12. Набоков, В. И. Организационная культура : учебник / В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К, 2022. – 202 с. – ISBN 978-5-394-04763-3. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/276953> – Режим доступа: для авториз. пользователей.
13. Организационная культура и мотивационное управление : конспект лекций для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (профиль : «Региональное управление и местное самоуправление») всех форм обучения / Министерство науки и высшего образования РФ, ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра теории управления

и государственного администрирования ; сост. Т. А. Колесникова. – Донецк : ДОНАУИГС, 2025. – 159 с.

14. Тихомирова, О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие / О. Г. Тихомирова. – Москва : ИНФРА-М, 2022. – 151 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-004534-4. – Текст : электронный // Znanium : электронно-библиотечная система. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1859600>.

1.1. Дополнительная литература

15. Докашенко, Л. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Л. В. Докашенко, О. В. Бурдюгова. – Оренбург : ОГУ, 2024. – 205 с. – ISBN 978-5-7410-3211-4. – Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. – URL: <https://e.lanbook.com/book/437702>.
16. Захаров, Н. Л. Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие / Н. Л. Захаров. – Москва : ИНФРА-М, 2023. – 237 с. – (Высшее образование: Бакалавриат). – ISBN 978-5-16-009613-1. – Текст : электронный // Znanium : электронно-библиотечная система. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2057643>.
17. Маклакова Е. А. Проблема оценки эффективности деятельности государственных служащих в современных условиях // Царскосельские чтения. 2017. №. – Текст : электронный // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/problema-otsenki-effektivnosti-deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih-v-sovremennyh-usloviyah>.
18. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 279 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-01566-9. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560747>.
19. Мотивационный менеджмент : учебное пособие / Т. А. Труфанова, Е. А. Колесниченко, Я. Ю. Радюкова [и др.]. – Москва : КноРус, 2023. – 253 с. – ISBN 978-5-406-10812-3. – Текст : электронный // BOOK.ru : электронно-библиотечная система. – URL: <https://book.ru/book/947511>.

19.1. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1. О государственной гражданской службе : Закон Российской Федерации №79-ФЗ от 27.07.2004 г. (ред. от 29.12.2022) – Текст : электронный // Официальные сетевые ресурсы Президента России – URL: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/21210/>

2. О муниципальной службе в Российской Федерации : федер. закон Российской Федерации от 02.03.2007 № 25-ФЗ. – Текст : электронный // Доступ из справ.-правовой системы «Консультант. Плюс» – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_66530/

3. О системе государственной службы Российской Федерации : Федеральный закон от 27.05.2003 N 58-ФЗ – Текст : электронный // Доступ из справ.-правовой системы «Консультант. Плюс» – URL : http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_42413/

4. О государственной гражданской службе Донецкой Народной Республики. : Закон Донецкой Народной Республики № 446-ПНС от 17.05.2023 – Текст : электронный // официальный сайт Донецкой Народной Республики – URL : <http://npa.dnronline.su/2023-05-17/446-iins-o-gosudarstvennoj-grazhdanskoj-sluzhbe-donetskoj-narodnoj-respubliki-vstupit-v-silu-01-06-2023.html/>

8.4 Интернет-ресурсы

1. Электронно-библиотечная система «ЗНАНИУМ» – URL: <https://znanium.ru>

2. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка». – URL: <https://cyberleninka.ru>

3. Электронно-библиотечная система «Лань». – URL: <http://e.lanbook.com>

2. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Материально-техническое обеспечение дисциплины включает в себя:

- лекционные аудитории, оборудованные видеопроеционным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном;

- помещения для проведения семинарских и практических занятий, оборудованные учебной мебелью.

Дисциплина поддержана соответствующими лицензионными программными продуктами: Microsoft Windows, Microsoft Office, СПС

Гарант, СПС Консультант.

Программные средства обеспечения учебного процесса включают:

- программы презентационной графики (MS PowerPoint – для подготовки слайдов и презентаций);
- текстовые редакторы (MS WORD), MS EXCEL – для таблиц, диаграмм.

Вуз обеспечивает каждого обучающегося рабочим местом в компьютерном классе в соответствии с объемом изучаемых дисциплин, обеспечивает выход в сеть Интернет.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся включают следующую оснащенность: столы аудиторные, стулья, доски аудиторные, компьютеры с подключением к локальной сети института (для компьютерных аудиторий) и Интернет. Для изучения учебной дисциплины используются автоматизированная библиотечная информационная система и электронные библиотечные системы.