

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гаврилов Сергей Александрович
Должность: И.О. Ректора
Дата подписания: 11.08.2026 12:02:45
Уникальный программный ключ:
f17218015d82e3c1457d1df9e244def505047355

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«Национальный исследовательский университет
«Московский институт электронной техники»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

А.Г. Балашов

«18» июля 2026 г.

М.П.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Проектирование систем мотивации и вознаграждения в высокотехнологичных компаниях»

Направление подготовки – 38.04.02 «Менеджмент»

Направленность (профиль) – «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях»

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

Дисциплина участвует в формировании следующих компетенций образовательных программ:

Компетенция ПК-2 «Способен проектировать и внедрять системы мотивации, оценки и развития технических специалистов» сформулирована на основе профессионального стандарта 07.003 «Специалист по управлению персоналом».

Обобщенная трудовая функция Г. Операционное управление персоналом и структурным подразделением организации.

Трудовая функция G/01.7 Разработка системы операционного управления персоналом и работы структурного подразделения организации.

Подкомпетенции, формируемые в дисциплине	Задачи профессиональной деятельности	Индикаторы достижения подкомпетенций
ПК-2.ПСМиВ Способен проектировать комплексные системы мотивации и вознаграждения для высококвалифицированных специалистов	Проектировать комплексные системы мотивации для высококвалифицированных специалистов, включая нематериальные стимулы. Разрабатывать и внедрять системы оценки и развития персонала на основе компетентностного подхода. Управлять эффективностью команды, ставить амбициозные и измеримые цели (OKR, KPI), проводить содержательную регулярную обратную связь.	Знает дизайн комплексных пакетов вознаграждения для высококлассных специалистов (включая опционы, признание сообщества). Умеет проектировать системы мотивации, включая нематериальные стимулы. Имеет опыт разработки и обоснования систем вознаграждения в высокотехнологичных компаниях.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, Блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы.

Входные требования к дисциплине «Проектирование систем мотивации и вознаграждения в высокотехнологичных компаниях» – владение компетенциями в области организационной психологии, общей психологии, психодиагностики, социальной психологии.

Знания и умения, полученные в ходе освоения данной дисциплины, необходимы для прохождения производственной практики, выполнения выпускной квалификационной

работы и работы в качестве психолога-консультанта, профайлера или HR-менеджера, специалиста по мотивации и адаптации.

3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Курс	Семестр	Общая трудоемкость (ЗЕ)	Общая трудоемкость (часы)	Контактная работа			Самостоятельная работа (часы)	Промежуточная аттестация
				Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
2	3	3	108	16	-	32	60	ЗаО

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

№ и наименование модуля	Контактная работа			Самостоятельная работа	Формы текущего контроля
	Лекции (часы)	Лабораторные работы (часы)	Практические занятия (часы)		
1.Теоретические основы психологии трудовой мотивации	4	-	8	10	Опрос
					Тестирование по модулю 1
2.Диагностика мотивации и демотивации персонала в высокотехнологичных компаниях	4	-	8	25	Опрос
					Защита практико-ориентированного задания
					Контрольная работа № 2
					Тестирование по модулю 2
3.Разработка и реализация программ долгосрочной мотивации в высокотехнологичных компаниях	8	-	16	25	Опрос
					Защита практико-ориентированного задания
					Контрольная работа № 3
					Тест по модулю 3

4.1. Лекционные занятия

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
1	1	2	Понятие мотивации, мотива и стимула. Внутренняя и внешняя референция сотрудников различных должностей в высокотехнологичных компаниях. Специфика трудовой мотивации. Структура мотивационной сферы сотрудника. Индивидуальная и коллективная мотивация в технологичных отраслях и проектах.
	2	2	Классические теории мотивации. Содержательные теории: иерархия потребностей А. Маслоу, теория ERG К. Альдерфера, двухфакторная теория Ф. Герцберга, теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Процессуальные теории: теория ожиданий В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера-Лоулера. Современные и отечественные теории мотивации. Современный подход: Теория самодетерминации (Э. Деси и Р. Райан), Теория трудовой мотивации Дж. Аткинсона, Теория социального научения Дж. Роттера, Теория В. Арнольда, Теория В. Зигерта и Л. Ланга, Теория атрибуции Ф. Хайдера, Теория Т. Стюарта, Теория Р. Престаса, Теория редизайна труда Дж. Хэкмена и Г. Олдхема, Теория потока М. Чиксентмихайи, Теория мотивации Б. Трейси. Отечественные теории мотивации (Выготский, Леонтьев, Герчиков). Взаимосвязь теорий личности и теорий мотивации.
2	3	2	Мотивы и стимулы в мотивационной программе сотрудников высокотехнологичных отраслей (финансовые опционы, профессиональное и карьерное развитие, высококвалифицированных специалистов).
	4	2	Методы и инструменты диагностики мотивации. Качественные методы: анкетирование, интервью, наблюдение, фокус-группы, кейс-стадии. Количественные методы: опросники и анкеты (обзор известных методик: «Диагностика трудовой мотивации» К. Замфир в модификации А. Реана, ОРQ, мотивационный профиль Ричи-Мартина и др.). Анализ поведенческих индикаторов (профайлинг): признаки мотивированного и демотивированного сотрудника.
3	5	2	Принципы построения системы мотивации в наукоемких отраслях. Интеграция материальных и нематериальных методов мотивации. Концепция и план долгосрочной мотивации. Ротация, кадровый резерв как методы мотивации сотрудников в высокотехнологичных компаниях.
	6	2	Нематериальная мотивация и развитие организационной культуры. Карьерные и образовательные возможности. Человекоцентричность и

№ модуля дисциплины	№ лекции	Объем занятий (часы)	Краткое содержание
			индивидуальные треки развития. Корпоративные ценности, ритуалы и традиции. Формирование благоприятного психологического климата. Специфика проектирования рабочих мест.
	7	2	Разработка индивидуализированных программ для разных категорий персонала (топ-менеджмент, ключевые специалисты, линейный персонал). Роль обратной связи и постановки целей (SMART, OKR, SCARF и др.). Специальные сценарии мотивации в наукоемких отраслях.
	8	2	Оценка эффективности мотивационных стратегий. Расчет экономических и неэкономических показателей эффективности мотивационных программ. Методы оценки ROI программ мотивации. Метрики эффективности мотивационных программ через вовлеченность сотрудников: eNPS, опросы и др. HR-метрики в высокотехнологичных отраслях.

4.2. Практические занятия

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
1	1	2	Введение в психологию мотивации персонала. Классические и современные теории мотивации.
	2-3	4	Анализ кейсов: идентификация доминирующих потребностей сотрудников по теориям Маслоу, Герцберга, МакКлелланда и современных теорий.
	4	2	Разработка модели мотивации на основе теорий ожидания и справедливости. На основе отечественных теорий мотивации.
2	5	2	Диагностика мотивации и демотивации персонала. Анализ поведенческих признаков демотивации (на основе принципов профайлинга). Проведения мотивационного интервью.
	6	2	Проведение и модерация фокус-группы по выявлению мотивационных факторов.
	7	2	«Полевые» методы наблюдения: составление карты наблюдения за рабочим поведением.
	8	2	Комплексный анализ кейса: диагностика мотивационной среды в организации.

№ модуля дисциплины	№ практического занятия	Объем занятий (часы)	Наименование занятия
3	9	2	Инструменты мотивации персонала в организациях различных типов. Вознаграждение сотрудников в наукоемких отраслях: грейдинг, премирование, гранты и пр.
	10	2	Разработка и реализация программ мотивации. Финансовая мотивация. Аудит и анализ должностей.
	11	2	Оценка должностей (тарифная сетка). Структура вознаграждения в технологических отраслях.
	12	2	Построение дерева целей и системы KPI для различных должностей.
	13	2	Разработка программ нематериальной мотивации и корпоративных мероприятий. Бюджетирование и построение программ благополучия.
	14	2	Индивидуализация мотивации: разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий.
	15	2	Методы оценки ROI (Return on Investment/возврат на инвестиции) программ мотивации.
	16	2	Автоматизация HR-процессов и мотивационных программ. Российские сервисы: Weeek, Консоль. Про, Яндекс Трекер, Битрикс -24 и др. Для работы с целями, реализации OKR: K-Team HRM, Shtab, МояКоманда, OKR FLOW.

4.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

4.4. Самостоятельная работа студентов

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
1	2	Подготовка к контрольной работе №1: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях
	2	Подготовка к тестированию по модулю 1.
2	4	Подготовка к контрольной работе №2: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях.
	10	Выполнение практико-ориентированного задания – Кейс «Диагностика

№ модуля дисциплины	Объем занятий (часы)	Вид СРС
		мотивационной среды в организации».
	2	Подготовка к тестированию по модулю 2.
3	4	Подготовка к контрольной работе №3: изучение и конспектирование рекомендуемой учебно-методической литературы.
	2	Подготовка к опросу на практических занятиях.
	10	Выполнение практико-ориентированного задания – «Разработка персональных планов развития (ИПР) и карьерных траекторий»
	4	Подготовка к тестированию по модулю 3.

4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)

Не предусмотрены

5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы студентов в составе УМК дисциплины (ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>):

- сценарий по изучению дисциплины «Проектирование систем мотивации и вознаграждения в высокотехнологичных компаниях»;
- типовые вопросы и задания к дифференцированному зачету;
- рекомендуемая литература по дисциплине.

Модуль 1 «Теоретические основы психологии трудовой мотивации»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №1;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 1.

Модуль 2 «Диагностика мотивации и демотивации персонала в высокотехнологичных компаниях»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №2;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;
- ✓ методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 2.

Модуль 3 «Разработка и реализация программ долгосрочной мотивации в высокотехнологичных компаниях»

- ✓ теоретический материал к лекциям;
- ✓ материалы по подготовке к контрольной работе №3;
- ✓ материалы по подготовке к опросу на практических занятиях;
- ✓ методические материалы по выполнению практико-ориентированного задания;
- ✓ материалы по подготовке к тестированию по модулю 3.

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

Литература

1. Базаров Т.Ю. Психология управления персоналом: учебник и практикум для вузов / Т.Ю. Базаров. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 382 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-20440-7. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/582880> (дата обращения: 16.05.2026).
2. Психология труда, инженерная психология и эргономика: учебник для вузов / под редакцией Е.А. Климова, О.Г. Носковой, Г.Н. Солнцевой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 661 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15490-0. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/589111> (дата обращения: 16.05.2026).
3. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т.Н. Лобанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2026. – 553 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-15806-9. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/583215> (дата обращения: 16.05.2026).
4. Литвинюк, А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / А.А. Литвинюк. – 2-е изд. – Москва: Издательство Юрайт, 2025. – 269 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-19060-1. – Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/560214> (дата обращения: 16.05.2026).
5. Чернова Г.Р. Психология управления: учебное пособие для вузов / Г.Р. Чернова, Л.Ю. Соломина, В.И. Хмяляйнен. – 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2025. – 157 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/557652> (дата обращения: 25.04.2026). – ISBN 978-5-534-08657-7. – Текст: электронный.
6. Психология управления персоналом: учебник для вузов / под общей редакцией Е.И. Рогова. – Москва: Юрайт, 2024. – 350 с. – (Высшее образование). – URL: <https://urait.ru/bcode/536223> (дата обращения: 16.04.2026). – ISBN 978-5-534-03827-9. – Текст: электронный.
7. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика: практическое руководство / Е.Н. Ветлужских. – 5-е изд. – Москва: Альпина Паблишер, 2026. – 151 с. – ISBN 978-5-9614-1728-9. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2231430> (дата обращения: 16.05.2026).
8. Фаулер С. Ваш источник мотивации: Как захотеть сделать то, что нужно: практическое руководство / С. Фаулер. – Москва: Альпина Паблишер, 2026. – 232 с. – ISBN 978-5-9614-3333-3. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2235325> (дата обращения: 16.05.2026).
9. 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, 2022. – 144 с. – (Научная мысль). – ISBN 978-5-16-004523-8. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1861123> (дата обращения: 16.05.2026).

Периодические издания

1. Организационная психология = Organizational Psychology / ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики». – Москва: НИУ ВШЭ, 2011. – URL: <https://orgpsyjournal.hse.ru> (дата обращения: 07.04.2026). – Режим доступа: свободный.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ БАЗ ДАННЫХ, ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

1. Российское образование: федеральный портал. – Москва, [б. г.]. – URL: <http://www.edu.ru> (дата обращения: 12.04.2026). – Режим доступа: свободный.
2. Znanium.com: Электронно-библиотечная система: [сайт]. – Москва, 2011 – URL: <https://new.znaniy.com> (дата обращения: 12.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
3. ЭБС Юрайт: образовательная платформа. – Москва, 2013 – URL: <https://urait.ru> (дата обращения: 12.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
4. eLIBRARY.RU: Научная электронная библиотека: [сайт]. – Москва, 2000 –. – URL: <https://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 12.04.2026). – Режим доступа: для зарегистрир. пользователей.
5. Электронно-библиотечная система Лань: [сайт]. – Санкт-Петербург, 2011 –. URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 12.04.2026). – Режим доступа: для авторизованных пользователей МИЭТ.
6. Psychologos.ru = Психологос: [сайт] / Н.И. Козлов. – URL: <https://www.psychologos.ru> (дата обращения 15.04.2026). – Режим доступа: свободный.
7. Современные исследования российских ученых ipras.ru

8. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В данной дисциплине используется смешанное обучение.

Применяется расширенная виртуальная модель обучения, предполагающая обязательное присутствие студентов на очных учебных занятиях и самостоятельное выполнение индивидуальных заданий с проверкой, обсуждением, доработкой и подведением итогов как на очных учебных занятиях, так с использованием онлайн-ресурсов и сервисов.

Для взаимодействия студентов с преподавателем используются сервисы обратной связи: сервис электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС «Домашние задания», электронная почта, сервисы видеоконференцсвязи.

В сервисе обратной связи ОРИОКС «Домашние задания» обучающиеся выкладывают на проверку выполненные индивидуальные задания, а также могут задать уточняющие вопросы преподавателю.

Освоение образовательной программы обеспечивается ресурсами электронной информационно-образовательной среды ОРИОКС.

В процессе обучения при проведении занятий и для самостоятельной работы используются внутренние электронные ресурсы (<http://orioks.miet.ru>).

Тестирование проводится в ОРИОКС.

9. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность учебных аудиторий и помещений для самостоятельной работы	Перечень программного обеспечения
Учебная аудитория	Мультимедийное оборудование	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome)
Учебная аудитория	Доска	Не требуется
Помещение для самостоятельной работы (компьютерный класс библиотеки)	17 компьютеров, объединенных в сеть, с выходом в Интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду МИЭТ	Операционная система WINDOWS, Microsoft Office, браузер (Firefox, Google Chrome) Acrobat reader DC

10. ФОНДЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕРКИ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ/ПОДКОМПЕТЕНЦИЙ

ФОС по подкомпетенции **ПК-2.ПСМиВ** Способен проектировать комплексные системы мотивации и вознаграждения для высококвалифицированных специалистов.

Фонд оценочных средств представлен отдельным документом и размещен в составе УМК дисциплины электронной информационной образовательной среды ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

11. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

11.1. Особенности организации процесса обучения

Дисциплина «Проектирование систем мотивации и вознаграждения в высокотехнологичных компаниях» нацелена на формирование у студентов практических компетенций в области диагностики, разработки и оценки систем мотивации в организациях. Успешное освоение курса требует системной работы и активного участия во всех видах учебной деятельности.

Работа с лекционным материалом

Лекции формируют теоретический фундамент. Для повышения эффективности работы:

До лекции просмотрите план предстоящей лекции и основные понятия в рекомендуемой литературе. Это поможет легче усваивать материал.

Во время лекции конспектируйте ключевые тезисы, определения, схемы и классификации. Не стремитесь записать все дословно. Фиксируйте примеры и кейсы, приводимые преподавателем, – они иллюстрируют теорию.

Подготовка и участие в практических занятиях

Практические занятия являются центральным элементом курса, где формируются ваши профессиональные навыки.

Подготовка: к каждому практическому занятию изучите соответствующий теоретический материал. Готовьтесь к опросам, продумывайте ответы на потенциальные вопросы. Для занятий по анализу кейсов заранее ознакомьтесь с материалом и сформулируйте предварительные гипотезы.

Активность: максимально вовлекайтесь в работу: участвуйте в дискуссиях, ролевых играх (например, «мотивационное интервью»), групповых обсуждениях. Не бойтесь высказывать и аргументировать свою точку зрения.

Работа в команде: многие задания (разработка программ мотивации, анализ кейсов) выполняются в группах. Учитесь распределять задачи, находить компромиссы и совместно приходить к обоснованному решению.

Выполнение практико-ориентированных заданий

Данный вид работ является ключевым для формирования опыта, указанного в индикаторах подкомпетенции **ПК-2.ПСМиВ**.

Кейс «Диагностика мотивационной среды в организации» (Модуль 2):

Этап 1. Внимательно проанализируйте условия кейса, выделите симптомы проблем (снижение производительности, конфликты, текучесть).

Этап 2. Подберите и обоснуйте методы диагностики (опрос, интервью, наблюдение), которые будут наиболее эффективны для данной ситуации.

Этап 3. Разработайте программу диагностики: определите этапы, цели, целевую группу, методы обработки данных.

Этап 4. Оформите результаты в виде аналитической записки или презентации для руководства с предварительными выводами.

Задание «Разработка персональных планов развития (ИПР)» (Модуль 3):

Этап 1. На основе данных «диагностики» (результатов предыдущего кейса или предоставленных преподавателем) составьте мотивационный профиль условного сотрудника.

Этап 2. Определите его сильные стороны, зоны роста и карьерные aspirations.

Этап 3. Разработайте персонализированный план развития: поставьте SMART-цели, выберите формы обучения (тренинги, менторинг, самообразование), предложите варианты ротации или проектной работы.

Этап 4. Продумайте, как будет оцениваться эффективность ИПР.

Самостоятельная работа (СРС):

Самостоятельная работа направлена на углубление и закрепление знаний.

Используйте ресурсы ЭИОС ОРИОКС: все необходимые материалы (сценарий изучения дисциплины, методички, тесты) размещены в курсе дисциплины.

Работа с литературой: не ограничивайтесь одним учебником. Сравните подходы разных авторов к одним и тем же понятиям. Используйте периодические издания (например, журнал «Организационная психология») для знакомства с современными исследованиями и практиками.

Подготовка к тестам и контрольным работам: используйте для повторения материалы лекций, практических занятий и конспекты прочитанной литературы. Составляйте глоссарии основных терминов.

Публичное представление результатов

При защите практико-ориентированных заданий:

Структурируйте выступление: четко обозначьте проблему, цели, методы, полученные результаты и рекомендации.

Готовьте презентации: визуализируйте данные (графики, схемы, таблицы). Слайды должны быть лаконичными и иллюстративными, а не текстовыми.

Укладывайтесь в регламент: отрепетируйте выступление.

Будьте готовы к вопросам: продумайте, какие слабые места есть в вашем проекте, и как вы будете их защищать.

11.2. Система контроля и оценивания

Для оценки успеваемости студентов по дисциплине используется накопительная балльная система.

Баллами оцениваются: выполнение каждого контрольного мероприятия в семестре и сдача дифференцированного зачета (в сумме до 100 баллов). По сумме баллов выставляется итоговая оценка по предмету. Структура и график контрольных мероприятий доступен в ОРИОКС// URL: <http://orioks.miet.ru>.

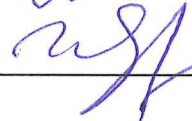
Мониторинг успеваемости студентов проводится в течение всего семестра.

Баллы за посещаемость, выполнение и сдачу текущих заданий первый раз выставляются на 8-й неделе и затем корректируются на 12-й и 17-й неделях в соответствии с порядком начисления баллов по дисциплине.

РАЗРАБОТЧИК:

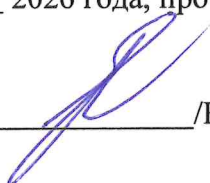
Доцент Института ЭУП,
кандидат психологических наук

Преподаватель Института ЭУП

 /О.В. Нестерова/
 /К.Л. Церковская/

Рабочая программа дисциплины «Проектирование систем мотивации и вознаграждения в высокотехнологичных компаниях» по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», программе «Управление человеческими ресурсами инженерно-технических подразделений в высокотехнологичных отраслях» разработана в Институте ЭУП и утверждена на общем собрании Института « 18 » мая 2026 года, протокол № 8.

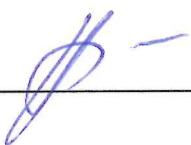
Директор Института ЭУП

/Е.А. Горчакова/

ЛИСТ СОГЛАСОВАНИЯ

Рабочая программа согласована с Центром подготовки к аккредитации и независимой оценки качества.

Начальник АНОК

/И.М. Никулина /

Рабочая программа согласована с библиотекой МИЭТ.

Директор библиотеки

/Т.П. Филиппова /