

Частное образовательное учреждение высшего образования

«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«01» сентября 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.14 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

(ОФО, ЗФО)

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Профиль подготовки

«Управление персоналом в отраслях и сферах деятельности»

Курс 2019

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по 38.03.03 Управление персоналом (уровень - бакалавриата), утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.12.2015г. № 1461.

Разработчик:

Профессор МЭБИК Закурдаева В.В.
(занимаемая должность) (ФИО)


(подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью

Протокол заседания кафедры № 1 от «01» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., профессор МЭБИК Еськова Н.А.
(ученая степень, звание) (ФИО) (подпись)



1. Цель и задачи освоения дисциплины:

Цель дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» - формирование систематизированных знаний о теоретических основах функционирования мотивационного механизма, методов стимулирования труда и способов достижения поставленных задач развития предприятия.

Задачи:

1. Систематизировать знания о современных концепциях мотивации труда, механизмах и методах мотивации персонала и трудовой деятельности;
2. Сформировать четкие представления о формах и системах оплаты труда на основе отечественного и зарубежного опыта стимулирования трудовой деятельности;
3. Сформировать систему знаний, умений и навыков расчета и определения размеров основных элементов заработной платы, основной и дополнительной;
4. Ознакомить с основными методами оценки эффективности мотивационного механизма, удовлетворенности работников трудом и системами оплаты труда;
5. Обучить практическим навыкам принятия практических решений по управлению трудом.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.14. «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части блока Б.1 и изучается на 4 курсе в 7 семестре обучающимися очной формы обучения.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении дисциплин «Основы управления персоналом», «Управление персоналом организации», «Оплата труда персонала», «Экономика и социология труда».

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» необходимо как подкрепление изучения дисциплины «Экономика управления персоналом» и предшествующей для изучения дисциплин «Бизнес планирование» «Разработка управленческих решений» и для прохождения производственной практики.

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Знать:

- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- принципы, элементы и порядок формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- порядок применения дисциплинарных взысканий;
- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- структуру, типологию, характеристики и функции мотивации;
- сущность и направления стимулирования трудовой деятельности;
- систему управления мотивацией и стимулированием персонала организации (субъект, объект, цели, задачи, ресурсы и пр.);

Уметь:

- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

- использовать на практике методы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
- разрабатывать мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации.

В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:

обобщенную трудовую функцию: деятельность по организации труда и оплаты персонала;

трудовые функции: организация труда персонала, организация оплаты труда персонала, администрирование процессов и документооборота по вопросам организации труда и оплаты персонала;

трудовые действия: современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала, разработка системы организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, внедрение системы организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала, выявление резервов повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготовка предложений по изменениям условий и оплаты труда персонала, подготовка предложений по совершенствованию системы оплаты и организации труда персонала. Определение эффективности работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах.

профессиональные компетенции:

ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК-14: владением навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике;

ПК-23: знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;

ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестр
		7
Контактная работа (всего)	73,6	73,6
В том числе:		
Лекции	36	36
Практические занятия (ПЗ)	36	36
Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6	1,6
Самостоятельная работа (Всего)	72	72

Контроль	34,4	34,4
ИТОГО:	180/5	180/5

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов/зачетных единиц	Семестр
		8
Контактная работа (всего)	17,6	17,6
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6	1,6
Самостоятельная работа (всего)	155	155
Контроль	7,4	7,4
ИТОГО:	180/5	180/5

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	<i>Раздел 1. Раздел 1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	8	8	16	32
1.1	Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	2	2	4	8
1.2	Тема 2. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	2	4	8
1.3	Тема 3. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	2	4	8
1.4	Тема 4. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом	2	2	4	8
2	<i>Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности</i>	12	12	24	48
2.1	Тема 5. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	2	2	4	8
2.2	Тема 6. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности	4	4	8	16
2.3	Тема 7. Механизмы мотивации трудовой	6	6	12	24

	деятельности				
3	Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности	10	10	20	40
3.1	Тема 8. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности	2	2	4	8
3.2	Тема 9. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	4	4	8	16
3.3	Тема 10. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	4	4	8	16
4	Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	6	6	12	24
4.1	Тема 11. Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности: субъекты, объекты, основные функции	2	2	4	8
4.2	Тема 12. Организация управления мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	4	4	8	16
	Контроль	34,4			
	Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6			

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Всего
1	Раздел 1. Раздел 1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	2	39	43
1.1	Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	0,5	0,5	9	10
1.2	Тема 2. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	0,5	0,5	10	11
1.3	Тема 3. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	0,5	0,5	10	11
1.4	Тема 4. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом	0,5	0,5	10	11
2	Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности	2	2	39	43
2.1	Тема 5. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	1	1	13	15

2.2	Тема 6. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности	0,5	0,5	13	14
2.3	Тема 7. Механизмы мотивации трудовой деятельности	0,5	0,5	13	14
3	<i>Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности</i>	2	2	39	43
3.1	Тема 8. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности	0,5	0,5	13	14
3.2	Тема 9. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	1	1	13	15
3.3	Тема 10. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	0,5	0,5	13	14
4	<i>Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</i>	2	2	38	42
4.1	Тема 11. Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности: субъекты, объекты, основные функции	1	1	19	21
4.2	Тема 12. Организация управления мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	1	1	19	21
	Контроль	7,4			
	Контактная работа на промежуточной аттестации	1,6			

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1	<i>Раздел 1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i>	<p><i>Тема 1. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»</i></p> <p>Сущность, цели и задачи, предмет и содержание курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Его место и значение в системе экономических наук и базовых дисциплин направления «Управление персоналом» высшего профессионального образования. Структура изучаемого курса: перечень изучаемых вопросов и последовательность (логика) изложения. Актуальные проблемы курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Основные компетенции, формируемые в процессе изучения дисциплины.</p> <p><i>Тема 2. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i></p> <p>Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Характеристика концепций: «человека экономического», «человека социального» и «человеческих ресурсов» как основных</p>

		<p>подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности, представляющих развитие теории управления персоналом.</p> <p>Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой деятельности: тейлоризм, психотехнический, поведенческий, когнитивный, гуманистический, содержательный, процессуальный.</p> <p>Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности: технологической, дефицитной, программной, ментальной, патриархальной, корпоративной, концепции мотивации и стимулирования человеческих ресурсов.</p> <p>Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p> <p><i>Тема 3. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i></p> <p>Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные термины мотивации трудовой деятельности: мотив труда, интерес, потребность, благо, трудовая деятельность, цена трудовой деятельности. Классификация благ, получение которых возможно посредством трудовой деятельности.</p> <p>Сущность стимулирования трудовой деятельности. Основные термины стимулирования трудовой деятельности: стимул труда, цель стимулирования трудовой деятельности, нормативы трудовой деятельности, ценности труда.</p> <p>Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности. Пороговые значения мотивов и стимулов труда. Мотивационное ядро персонала организации.</p> <p><i>Тема 4. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом</i></p> <p>Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.</p> <p>Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.</p> <p>Стадии жизненного цикла организации (формирование, интенсивный рост, стабилизация, кризис) и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного</p>
--	--	---

2	<p>Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности</p>	<p>цикла организации.</p> <p><i>Тема 5. Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности</i></p> <p>Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности. Структура потребностного блока, блока «внутреннего фильтра» и целевого блока процесса формирования мотива труда. Динамические характеристики мотива труда: сила мотива, устойчивость мотива. Содержательные характеристики мотива труда: полнота осознания структуры мотива, уверенность в правильности выбора, направленность мотива, ориентированность на внешние или внутренние факторы, направленность на удовлетворение конкретной группы потребностей, связь с конкретным видом деятельности. Функции мотивов труда: ориентирующая, смыслообразующая, опосредствующая, структурирующая, мобилизующая, объяснительная, защитная.</p> <p>Классификация мотивов. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы.</p> <p>Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Классификация потребностей. Основные группы потребностей трудовой деятельности: потребности в содержательности труда, потребности в общественной полезности работы, статусные потребности, потребность в том, «чтобы работа оставляла время и силы на пользование всем, что дает жизнь». Основные свойства потребностей труда: модальность, сила, острота.</p> <p><i>Тема 6. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности</i></p> <p>Виды структуры мотивации трудовой деятельности: потребностная, моноцентристская, полицентристская. Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей.</p> <p>Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые, экономические, связанные с субъектом управления, организационно-управленческие, социальные, внешняя среда организации.</p> <p>Мотивация соучастия персонала в деятельности организации: модели соучастия в прибыли организации, модель соучастия в собственности организации, модель соучастия в управлении организацией. Модель соучастия</p>
---	---	--

		<p>в доходах и убытках организации.</p> <p><i>Тема 7. Механизмы мотивации трудовой деятельности</i></p> <p>Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Социализация и индивидуализация. Социокультурные стереотипы труда и особенности трудовой морали российских народов.</p> <p>Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Три слоя мотивационного ядра личности — ценности труда, практические требования к работе, оценка вероятности реализации этих требований в конкретных условиях.</p> <p>Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки.</p> <p>Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации.</p> <p>Эффективность мотивационного ядра персонала организации.</p>
3	<p>Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности</p>	<p><i>Тема 8. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности</i></p> <p>Основные характеристики стимула к труду: содержание, величина, пороговое значение, временные параметры.</p> <p>Классификация стимулов к труду по признакам: направленность действия стимула, источники (ресурсы) стимулирования, интересы субъекта, содержание стимулов, способа оказания стимулирующего воздействия, период действия стимула, уровень воздействия, повторяемость, интенсивность воздействия.</p> <p>Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования.</p> <p>Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.</p> <p>Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.</p> <p><i>Тема 9. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности</i></p> <p>Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура.</p> <p>Виды и формы материального денежного стимулирования. Структура системы материального денежного стимулирования персонала.</p>

		<p>Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия.</p> <p>Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Основные виды долгосрочного вознаграждения персонала: программы, основанные на денежных выплатах, и программы, основанные на акциях (покупка акций, премирование акциями, наделение акциями с ограниченным обращением, опционы). Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.</p> <p>Результативность различных мер материального денежного стимулирования персонала.</p> <p>Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Нормативно-правовые основы предоставления социальных льгот.</p> <p>Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение соцпакета как материального неденежного вознаграждения.</p> <p><i>Тема 10. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</i> Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования.</p> <p>Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Регулирование поведения работника на основе изменения чувства его удовлетворенности работой в организации — значение и роль творческих элементов в работе, возможность участия в управлении, возможность продвижения по службе, творческие командировки. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.</p> <p>Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Регулирование поведения работника на основе предметов и явлений, отражающих общественное признание, повышающих престиж работника. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Моральное поощрение</p>
--	--	---

		<p>добросовестной и усердной работы посредством похвалы, благодарности, отличия, почетной награды. Функции наградной системы. Требования к разработке внутрифирменных наград. Социально-психологическая атмосфера — характеристика психического (душевного) состояния коллектива, преобладающих в нем настроений, степени удовлетворенности трудом и отношения к нему. Стиль управления и его роль в функционировании мотивации.</p> <p>Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Регулирование поведения работника на основе изменения времени его занятости. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, домашняя работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа).</p> <p>Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.</p>
4	<p>Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</p>	<p><i>Тема 11. Система управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности: субъекты, объекты, основные функции</i></p> <p>Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.</p> <p>Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации; Результат эффективного управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.</p> <p>Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации: всесторонний учет объективных условий побуждения к труду, систематическое изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования; обеспечение организационного единства материального и нематериального вознаграждения; расширение и дифференциация средств стимулирования с целью повышения их эффективности; ясность и понятность системы оценки результатов труда, индивидуальных и коллективных достижений в работе; определенность, своевременность, гласность и наглядность всех форм вознаграждения труда. Развитие мотивации персонала к</p>

		<p>труду в условиях благоприятной моральнопсихологической атмосферы, соотнесение ее с уровнем и качеством жизни.</p> <p>Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом.</p> <p><i>Тема 12. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала</i></p> <p>Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности: функции управления мотивацией и стимулированием труда; оргструктура (состав звеньев, образующих данную подсистему, и должностных лиц и их взаимосвязи); кадровое, методическое, информационное и техническое обеспечение эффективного функционирования подсистемы; технология процесса управления, а также состав и содержание управленческих решений по вопросам мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии.</p> <p>Особенности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности и задачи службы управления персоналом организации.</p> <p>Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном; факторы, их определяющие.</p> <p>Правила управления мотивацией и стимулированием труда подчиненных со стороны руководителя как субъекта управления.</p> <p>Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации. Показатели оценки, методы оценивания. Субъекты и периодичность оценки.</p>
--	--	---

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела дисциплины	Формируемые компетенции			
Раздел 1. Теория и практика мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-8	ПК-14	ПК-23	ПК-24
Раздел 2. Мотивация трудовой деятельности	ПК-8	ПК-14	ПК-23	ПК-24
Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности	ПК-8	ПК-14	ПК-23	ПК-24
Раздел 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПК-8	ПК-14	ПК-23	ПК-24

6. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Форма организации обучения: аудиторное занятие, самостоятельная работа студен-

та.

Методы и способы учебной деятельности:

- словесные: лекция, беседа, ознакомление с рекомендованной литературой и электронными ресурсами;
- практические: разбор ситуаций.

Средства обучения:

- идеальные: слайды, презентации к лекции, конспект лекции, информация из электронных источников;
- материальные: мультимедийное оборудование, интерактивная доска, учебники и учебные пособия, методические разработки (рекомендации) по предмету, технические средства доступа к электронным ресурсам.

Применение инновационных методов: проблемная лекция, образовательные ресурсы, интернет-ресурсы, использование подборки видеолекций, использование мультимедийного оборудования.

8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине¹

Текущий контроль успеваемости в рамках дисциплины проводится с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости обучающийся проводится по каждой теме учебной дисциплины и включает контроль знаний на аудиторных и внеаудиторных занятиях в ходе выполнения самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация обучающихся проводится в форме сдачи **экзамена**.

Экзамен сдается согласно расписанию и служит формой проверки учебных достижений обучающихся по всей программе учебной дисциплины и преследуют цель оценить учебные достижения за период изучения дисциплины.

Обучающийся может быть освобожден от прохождения промежуточной аттестации в случае успешного прохождения заданий из паспорта фонда оценочных материалов.

Вопросы к экзамену:

1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
2. Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации.
3. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой деятельности.
4. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
5. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные термины мотивации трудовой деятельности.
7. Сущность стимулирования трудовой деятельности. Основные термины стимулирования трудовой деятельности.
8. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
9. Мотивационное ядро персонала организации.
10. Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

¹

11. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
12. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.
13. Стадии жизненного цикла организации. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.
14. Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности.
15. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
16. Функции мотивов труда. Классификация мотивов.
17. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Классификация потребностей.
18. Виды структуры мотивации трудовой деятельности. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
19. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей.
20. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
21. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации. Модели соучастия.
22. Механизм формирования трудовой мотивации.
23. Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты.
24. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности.
25. Формирование мотивационного ядра персонала организации и управление им.
26. Основные характеристики стимула к труду (содержание, величина, пороговое значение, временные параметры).
27. Классификация стимулов к труду по признакам.
28. Прямое и косвенное стимулирование персонала.
29. Основные направления стимулирования трудовой деятельности.
30. Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура.
31. Виды и формы материального денежного стимулирования
32. Основные виды долгосрочного вознаграждения персонала.
33. Виды и формы материального неденежного стимулирования.
34. Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение соцпакета как материального неденежного вознаграждения.
35. Сущность и механизм нематериального стимулирования.
36. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования.
37. Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации.
38. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.
39. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
40. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.
41. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
42. Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
43. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации
44. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
45. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии.
46. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном.
47. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием

ем трудовой деятельности персонала организации.

48. Грейдинг как метод формирования постоянной части платы труда.
49. Разработка переменной части оплаты труда.
50. Государственное регулирование оплаты труда.

9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся

Методические рекомендации студентам в период работы на лекционных занятиях. Основу теоретического обучения студентов составляют лекции. На лекциях особое внимание уделяется не только усвоению студентами изучаемых проблем, но и стимулированию их активной познавательной деятельности, творческого мышления, развитию научного мировоззрения, профессионально-значимых свойств и качеств. Лекции по учебной дисциплине проводятся, как правило, в виде проблемных дискуссий в форме диалога.

Излагаемый материал может показаться студентам сложным, поскольку включает знания, почерпнутые преподавателем из различных источников, в том числе – зарубежных. Вот почему необходимо добросовестно и упорно работать на лекциях. Осуществляя учебные действия на лекционных занятиях, студенты должны внимательно воспринимать действия преподавателя, запоминать складывающиеся образы, мыслить, добиваться понимания изучаемого предмета, применения знаний на практике при решении учебных профессиональных задач. Студенты должны аккуратно вести конспект. В случае непонимания какой-либо части предмета следует задать вопрос в установленном порядке преподавателю. В процессе работы на лекции необходимо так же выполнять в конспектах модели изучаемого предмета (рисунки, схемы, чертежи и т.д.), которые использует преподаватель. Лекционное занятие должно быть содержательным, проблемным, диалоговым, интересным, эффективным, отличаться новизной рассмотрения учебных вопросов.

Студентам, изучающим курс, рекомендуется расширять, углублять, закреплять усвоенные знания во время самостоятельной работы, особенно при подготовке к семинарским/практическим занятиям, изучать и конспектировать не только обязательную, но и дополнительную литературу.

Для лучшего усвоения и закрепления материала по данной дисциплине помимо конспектов лекций, студентам необходимо научиться работать с обязательной и дополнительной литературой. Изучение дисциплины предполагает отслеживание публикаций в периодических изданиях и умение работать в сети «Интернет».

Методические рекомендации студентам по подготовке к практическим занятиям.

По каждой теме учебной дисциплины проводятся практические занятия. Их главной задачей является углубление и закрепление теоретических знаний у студентов, формирование и развитие у них умений и навыков применения знаний для успешного решения прикладных психологических задач. Практическое занятие проводится в соответствии с учебным планом.

Подготовка студентов к практическому занятию включает:

- заблаговременное ознакомление с планом семинара/практического занятия;
- изучение рекомендованной литературы и конспекта лекций;
- подготовку полных и глубоких ответов по каждому вопросу, выносимому для обсуждения;
- подготовку доклада, эссе, реферата по указанию преподавателя;
- освоение своей роли как участника тренинга или деловой игры;
- заблаговременное решение учебно-профессиональных задач к занятию.

При проведении практических занятий уделяется особое внимание заданиям, предполагающим не только воспроизведение студентами знаний, но и направленных на развитие у них практических умений и навыков, а также творческого мышления, научного мировоззрения, профессиональных представлений и способностей.

При подготовке к практическим занятиям студенты должны прочитать записи лекций, изучить рекомендованную литературу, ответить на вопросы и выполнить задания для самостоятельной работы. Особое внимание следует уделить осмыслению новых понятий и психологических категорий.

Целесообразно готовиться к практическим занятиям за 1–2 недели до их начала, а именно: на основе изучения рекомендованной литературы выписать в контекст основные категории и понятия по учебной дисциплине, подготовить в виде текстов и презентаций развернутые планы ответов и краткое содержание выполненных заданий.

Студент должен быть готов к контрольным опросам на каждом учебном занятии. Одобряются и поощряются инициативные выступления с докладами, эссе и рефератами по темам семинарских/практических занятий.

Методические рекомендации студентам по организации самостоятельной работы по изучению литературных источников. При организации самостоятельной работы, следует обратить особое внимание на систематичность и регулярность изучения основной и дополнительной литературы, конспекта лекций, а также выполнения домашних заданий. В период изучения литературных источников необходимо так же вести конспект. В случае затруднений необходимо обратиться к преподавателю за разъяснениями. Особое внимание необходимо обратить на подготовку к практическим занятиям, предусматривающим моделирование различных ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении на ЭВМ. Подготовленные студентами модели должны быть адекватными, доступными для непосредственного восприятия, конкретными, определенными, изменчивыми и т.д.

Методические рекомендации студентам по подготовке к контрольным заданиям, фиксированных выступлений и рефератов к практическим занятиям. При подготовке к докладу на практическом занятии по теме, указанной преподавателем, студент должен ознакомиться не только с основной, но и с дополнительной литературой, а также с последними публикациями по этой тематике в сети Интернет. Необходимо подготовить текст доклада, эссе и иллюстративный материал в виде презентации. Доклад должен включать введение, основную часть и заключение. На доклад отводится 20-25 минут учебного времени. Он должен быть научным, конкретным, определенным, глубоко раскрывать проблему и пути ее решения. Особенно следует обратить внимание на безусловную обязательность решения домашних задач, указанных преподавателем к практическому занятию.

Методические рекомендации студентам по подготовке к экзамену.

При подготовке к экзамену студент должен повторно изучить конспекты лекций и рекомендованную литературу, просмотреть решения основных задач, решенных самостоятельно и на практических занятиях, а также составить ответы на все вопросы, вынесенные на экзамен.

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:	
Оборудование:	Проектор; Интерактивная доска; Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.
Программное обеспечение и	ЭБС Znanium;

информационно справочные системы:	Консультант плюс; WindowsXPProfessionalSP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; Антивирус DoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях
--	---

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. **Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (ВО: Бакалавриат). Доступ ЭБС znanium.com**
2. **Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с. Доступ ЭБС znanium.com**

б) дополнительная литература

1. Управление персоналом: Учебное пособие / А.Я. Кибанов, Г.П. Гагаринская, О.Ю. Калмыкова, Е.В. Мюллер. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 238 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование:Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006102-3, 1000 экз. znanium.com
2. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - (ВО: Бакалавриат). znanium.com
3. Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2017.— 346 с. — (ВО: Бакалавриат). znanium.com
4. Минева О.К. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / О.К. Минева, С.А. Арутюнян и др. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил. - (Высшая школа. Бакалавриат).
5. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие. - М.: Юнити-Дана, 2016 г.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова.- М.: ИНФРА - М., 2009.
7. Закурдаева В.В. Практикум. Построение мотивационного профиля / ЧОУ ВПО МЭБИК, В.В. Закурдаева. – Курск, 2017.

в) Интернет-ресурсы:

1. Журнал «Кадровик» — www.kadr-press.ru.
2. Журнал «Кадровое дело» — www.kdelo.ru.
3. Журнал «Кадры предприятия» — www.dis.ru.

4. Журнал «Мотивация и оплата труда» — www.grebennikov.ru.
5. Журнал «Персонал-микс» — <http://www.personal-mix.ru>.
6. Журнал «Справочник кадровика» — <http://sk.kadrovik.ru>.
7. Журнал «Справочник по управлению персоналом» — <http://sup.kadrovik.ru>.
8. Журнал «Труд за рубежом» — <http://www.bulleten.nm.ru>.
9. Журнал «Труд и социальные отношения» — <http://www.jornal-tiso.by.ru>.
10. Журнал «Управление развитием персонала» — www.grebennikov.ru.
11. Журнал «Управление человеческим потенциалом» — www.grebennikov.ru.
12. Газета «Человек и труд» — www.chelt.ru.
13. on-line HR-журнал — <http://www.hr-journal.ru>.
14. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» — www.e-executive.ru.

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№ 001, № 002, № 215, № 309, № 406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№ 402, № 202, № 206, № 107, № 110, № 207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус DoctorWeb • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Помещение для самостоятельной работы	№ 102	столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№ 004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№ 003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№ 111	