

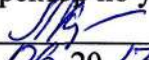
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

ДОНЕЦКАЯ НАРОДНАЯ РЕСПУБЛИКА
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе


Л.Н. Костина

20.08.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Направление подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» для студентов 1 курса образовательного уровня «магистр» направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» очной формы обучения

Автор,
разработчик: зав.кафедрой, к.гос.упр., доцент А.М. Стадник

Программа рассмотрена на заседании ПМК кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания ПМК от 08.06.2017 г. № 11

Председатель ПМК  А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на заседании кафедры *«Управление персоналом и экономика труда»*

Протокол заседания кафедры от 09.06.2017 г. № 11

Заведующий кафедрой  А.М. Стадник

1. Цель освоения дисциплины и планируемые результаты обучения по дисциплине (соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы)

Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

В результате освоения материалов курса обучающийся **должен знать** принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, и умеет применять их на практике, знать порядок применения дисциплинарных взысканий, основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персоналом работой в организации и уметь использовать их на практике, знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Уметь:

- анализировать и оценивать физиологическую, психологическую и социальную составляющую мотивации и стимулирования персонала организации;
- выявлять различные потребности персонала организации и определять структуру и основные составляющие механизма мотивации и стимулирования персонала;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов.

Владеть:

- навыками применения на практике знаний, умений по выявлению различных потребностей персонала и гибкого применения многообразных форм мотивации и стимулирования;
- основными методами, способами и приемами мотивации и стимулирования, как в совокупности, так и отдельно в зависимости от ситуации и зрелости персонала;
- методами анализа потребности в материальном и нематериальности стимулировании работников, а также методами организационного проектирования, позволяющих эффективно управлять мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Коды компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
ОПК-4	Знание основ экономики труда, организации труда и рабочего места, разработки и внедрения норм труда, планирования и использования рабочего времени. Знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда.	Знать: основы экономики труда, организации труда и рабочего места, подходы к разработке и внедрению норм труда, планированию и использованию рабочего времени, сущность и содержание организации труда, анализ основных составляющих ее элементов; процесс формирования и использования трудовых ресурсов; сущность рынка труда; Уметь: выбирать наиболее рациональные и обоснованные меры по решению проблем, связанных с

		организацией труда; Владеть: современными методами сбора, обработки и анализа практического материала в сфере экономики труда;
ОПК-6	Умение разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом и проводить анализ их результатов	Знать: основные подходы к проведению исследований в системе управления персоналом Уметь: разрабатывать и применять методы и инструменты проведения исследований в системе управления персоналом Владеть: навыками сбора, обобщения и анализа информации в системе управления персоналом

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Система мотивации и стимулирования труда» относится к базовым дисциплинам профессионального цикла.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Приступая к изучению дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда», будущий магистр должен знать основы психологии, экономики и социологии труда, экономической теории, основ управления персоналом.

2.2. Дисциплины и/или практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующий этап для изучения следующих дисциплин «HR-брендинг», при подготовке дипломной работы; при прохождении производственной практики.

3. Объем дисциплины в кредитах (зачетных единицах) с указанием количества академических часов, выделенных на аудиторную (по видам учебных занятий) и самостоятельную работу студента

	Зачетные единицы (кредиты ECTS)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		О	З	Очная	Заочная
				Семестр № 1	Семестр №
Общая трудоемкость	2,5	90	-	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				36	-
В том числе:					
Лекции				18	-
Семинарские занятия				18	-
Самостоятельная работа (всего)				54	-
Промежуточная аттестация					
	экзамен			экзамен	-

4. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы (темы) дисциплины с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Дневная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.										
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда».	2		2	12	16					
Тема 1.2. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда.	2		2	6	10					
Тема 1.3. Трудовая деятельность как объект мотивации.	2		2	6	10					
Итого по разделу:	6		6	24	36					
Раздел 2. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации.										
Тема 2.1. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования.	2		2	5	9					
Тема 2.2. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации.	2		2	5	9					
Тема 2.3. Механизмы мотивации трудовой деятельности.	2		2	5	9					
Тема 2.4. Стимулирование трудовой деятельности.	2		2	5	9					
Итого по разделу:	8		8	20	36					
Раздел 3. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда.										
Тема 3.1. Управление мотивацией и стимулированием труда.	2		2	14	18					
Тема 3.2. Удовлетворенность трудом и мотивация	2		2	14	18					

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Дневная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего	Лекции	Практические занятия	Семинарские занятия	Самостоятельная работа	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
работников.										
Итого по разделу:	4		4	28	36					
Всего за семестр:	18		18	72	108					

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.				
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда».	Характеристика дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда»: ее объект, предмет, цели и задачи изучения, содержание основных тем курса, базовые компетенции, формируемые в ходе изучения дисциплины. Место и значение курса в системе обучения по направлению «Управление персоналом» высшего профессионального образования. Актуальные вопросы и проблемы курса «Система мотивации и стимулирования труда».	Семинарское занятие №1:	2	-
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Характеристика дисциплины «Система мотивации и стимулирования труда»: ее объект, предмет, цели и задачи изучения, содержание основных тем курса, базовые компетенции, формируемые в ходе изучения дисциплины. 2. Актуальные вопросы и проблемы курса «Система мотивации и стимулирования труда». 3. Понятие и виды потребностей. 4. Материальные и духовные потребности в 		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
		<p>мотивационном процессе.</p> <p>5. Основные свойства потребностей.</p> <p>6. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования.</p> <p>7. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>		
Тема 1.2. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда.	Первоначальные теории мотивации. теории трудовой мотивации: содержательные теории, процессуальные теории, контекстные теории, когнитивные теории мотивации. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	Семинарское занятие №2:	2	-
		<p>1. Первоначальные теории мотивации.</p> <p>2. теории трудовой мотивации: содержательные теории, процессуальные теории, контекстные теории, когнитивные теории мотивации.</p> <p>3. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p>		
Тема 1.4. Трудовая деятельность как объект мотивации.	Понятие трудовой деятельности, виды труда. Модели трудовой активности работника. Трудовой потенциал и его составляющие. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.	Семинарское занятие №3:	2	-
		<p>1. Понятие трудовой деятельности, виды труда.</p> <p>2. Модели трудовой активности работника.</p> <p>3. Трудовой потенциал и его составляющие.</p> <p>4. Мотивация человека на различных этапах</p>		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
		трудоустройству.		
Раздел 2. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации.				
Тема 2.1. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования.	Процесс формирования мотива труда. Динамические и содержательные характеристики мотива труда. Функции мотивов труда. Классификация мотивов трудовой деятельности. Виды структуры мотивации труда. Составляющие мотивации труда. Цели и методы мотивации труда. Факторы, влияющие на мотивацию труда. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации.	Семинарское занятие №4:	2	2
		1. Процесс формирования мотива труда. 2. Динамические и содержательные характеристики мотива труда. 3. Функции мотивов труда. 4. Классификация мотивов трудовой деятельности. 5. Виды структуры мотивации труда. 6. Составляющие мотивации труда. 7. Цели и методы мотивации труда. 8. Факторы, влияющие на мотивацию труда.		
Тема 2.2. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации.	Методы анализа потребностей и мотивов. Трудности изучения мотивации труда.	Семинарское занятие №5:	2	-
		1. Методы анализа потребностей и мотивов. 2. Трудности изучения мотивации труда.		
Тема 2.3. Механизмы мотивации трудовой деятельности.	Механизм формирования мотивации труда. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.	Семинарское занятие №6:	2	-
		1. Механизм формирования мотивации труда. 2. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты. 3. Формирование мотивационного ядра персонала		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
		<p>организации.</p> <p>4. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации.</p> <p>5. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.</p>		
Тема 2.4. Стимулирование трудовой деятельности.	<p>Сущность стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Основные характеристики стимулов к труду.</p> <p>Классификация стимулов, критерии классификации.</p> <p>Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.</p> <p>Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.</p>	Семинарское занятие №7:	2	-
		<p>1. Сущность стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>2. Основные характеристики стимулов к труду.</p> <p>3. Классификация стимулов, критерии классификации.</p> <p>4. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.</p>		
Раздел 3. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда.				
Тема 3.1. Управление мотивацией и стимулированием труда.	<p>Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.</p>	Семинарское занятие №8:	2	-
		<p>1. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>2. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием труда.</p>		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
	<p>Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.</p> <p>Требования к управлению мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.</p> <p>Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.</p> <p>Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием труда персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.</p>	<p>стимулированием труда.</p> <p>3. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.</p> <p>4. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.</p> <p>5. Требования к управлению мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>6. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.</p> <p>7. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.</p> <p>8. Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием труда.</p> <p>9. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием</p>		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			д	з
1	2	3	4	5
		труда персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.		
Тема 3.2. Тема 10. Удовлетворенность трудом и мотивация работников.	Понятие удовлетворенности трудом. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.	Семинарское занятие №9:	2	-
		1. Понятие удовлетворенности трудом. 2. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников. 3. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.		

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

5.1. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Перечень контрольных вопросов для самоподготовки

1. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
2. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
3. Классификация форм и систем заработной платы.
4. Основные направления государственного регулирования заработной платы
5. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
6. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
7. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
8. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
9. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
10. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности

11. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
12. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
13. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
14. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
15. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
16. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
17. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Дульзон А.А. Мотивация персонала: Учебное пособие / А.А. Дульзон. – Томск: Чародей, 2003. – 168 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 319 с.
3. Занюк С.С. Психология мотивации: Теория и практика мотивирования. Мотивационный тренинг / С.С. Занюк. – Киев: Эльга-Н: Ника-Центр, 2002. – 352 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы: Учебное пособие / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2004. – 508 с. – (Мастера психологии). – Библиогр.: с. 481-501. – Предметный указатель: с. 502-508.
 1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. – М.: ИНФРА-М, 2011.
 5. Шаховой В.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро; Российская академия предпринимательства. – М.: Вершина, 2003. – 224 с.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учеб. пособие. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.
3. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации. – М.: ГУУ, 2006.
4. Лукаш Ю.А. Мотивация и эффективное управление персоналом фирмы: Практ. руководство. – М.: Финпресс, 2007.
5. Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации. – М., 2007.
6. Мотивация к работе / Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох и др.; Пер. с англ. – М.: Вершина, 2007.
7. Митрофанова Е.Л. Формирование и функционирование системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации: Монография. – М.: ГУУ, 2008.
8. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КноРус, 2012. – 256 с.

6. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

1. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>
2. Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>
3. Библиотека экономической и управленческой литературы

<http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>

4. Библиотека Воеводина <http://enbv.narod.ru/> (экономические науки)

5. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам
<http://www.finbook.biz/>

6. Экономическая библиотека онлайн <http://www.elobook.com/>

7. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

7.1. Перечень информационных технологий (при необходимости)

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении семинарских занятий.

7.2. Перечень программного обеспечения (при необходимости)

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

7.3. Перечень информационных справочных систем (при необходимости)

Информационные справочные системы не используются.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии. Промежуточная аттестация в форме семестрового экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется в устной форме.

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений) с последующим объединением оценок и проводится в форме устного опроса (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (ответы на вопросы, тестовые задания), включая задания для самостоятельной работы.

Промежуточная аттестация и текущий контроль осуществляется согласно «Порядку организации текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие потребности и виды потребностей.
2. Понятие мотива, виды мотивов.
3. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
4. Основные свойства потребностей.
5. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования.
6. Понятие стимулирования, формы стимулов.
7. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
8. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
9. Методы управления мотивацией трудовой деятельности.
10. Первоначальные теории мотивации: теория «Х».

11. Первоначальные теории мотивации: теория «Y».
12. Первоначальные теории мотивации: теория «Z».
13. Современные теории мотивации: классификация.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Развитие модели А. Маслоу в работах П. Херси и К. Бланшарда.
15. Теория ERG К. Альдерфера.
16. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда.
17. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
18. Теория ожиданий В. Врума.
19. Теория справедливости С. Адамса.
20. Комплексная теория Л. Портера – Э. Лоулера.
21. Теория постановки целей Э. Локка.
22. Партиципативная концепция мотивации.
23. Теории поля в мотивации трудовой деятельности.
24. Теория организационного роста Литвина – Стрингера.
25. Когнитивные теории в мотивации трудовой деятельности.
26. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
27. Теория приписывания Г. Келли и Ф. Хайдера.
28. Теория атрибуции Вайнера.
29. Кибернетическая теория мотивации.
30. Социально-когнитивная теория А. Бандуры.
31. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
32. Труд как экономическая категория. Виды труда.
33. Модели трудовой активности работника.
34. Трудовой потенциал и его составляющие.
35. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.
36. Процесс формирования мотива труда.
37. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
38. Функции мотивов труда.
39. Классификация мотивов трудовой деятельности.
40. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
41. Составляющие мотивации трудовой деятельности.
42. Цели и методы мотивации трудовой деятельности.
43. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
44. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации.
45. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.
46. Методы анализа потребностей и мотивов.
47. Трудности изучения мотивации трудовой деятельности.
48. Механизм формирования мотивации труда.
49. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты.
50. Формирование мотивационного ядра персонала организации.
51. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации.
52. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.
53. Управление мотивационным ядром персонала организации.
54. Сущность стимулирования трудовой деятельности.
55. Основные характеристики стимулов к труду.
56. Классификация стимулов, критерии классификации.
57. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование.
58. Основные направления стимулирования персонала: материальное неденежное стимулирование.

59. Основные направления стимулирования персонала: нематериальное стимулирование.
60. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.
61. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
62. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
63. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
64. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
65. Требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
66. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.
67. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
68. Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
69. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.
70. Понятие удовлетворенности трудом. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников.
71. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.
72. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

Средним баллом за дисциплину является средний балл за текущую учебную деятельность.

Механизм конвертации результатов изучения студентом дисциплины в оценки по традиционной (государственной) шкале и шкале ECTS представлен в таблице.

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости и шкалы ECTS

<i>По шкале ECTS</i>	<i>Сумма баллов за все виды учебной деятельности</i>	<i>По государственной шкале</i>	<i>Определение</i>
A	90-100	«Отлично»	отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
B	80-89	«Хорошо»	в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 10%)
C	75-79		в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 15%)

D	70-74	«Удовлетворительно»	неплохо, но со значительным количеством недостатков
E	60-69		выполнение удовлетворяет минимальные критерии
FX	35-59	«Неудовлетворительно»	с возможностью повторной аттестации
F	0-34		с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

8.3. Критерии оценки работы студента.

Критерии оценивания – система требований (описание и количественное измерение) к уровню знаний и умений, которые студент должен продемонстрировать для подтверждения результатов обучения.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале.

Средства диагностики для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине включают в себя:

- перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения ОП;
- описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания;
- типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения ОП;
- методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков, характеризующих этапы формирования компетенций.

Если на занятии студент выполняет несколько заданий, оценка за каждое задание выставляется отдельно.

8.3.1. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы)

Индивидуальное творческое задание выполняется на завершающем этапе освоения курса «Система мотивации и стимулирования труда», позволяет оценить степень развития профессиональных умений и владения материалом курса.

Примерная тематика индивидуальных творческих заданий:

1. Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.
2. Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
3. Разработка системы лояльности персонала организации.
4. Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия.

Примерная тематика рефератов:

18. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
19. Структура и функции мотива труда.
20. Сущность и классификация потребностей человека.

21. Сущность и классификация благ.
22. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
23. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
24. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
25. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
26. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
27. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в" рамках развития теории управления персоналом.
28. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
29. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
30. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
31. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
32. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
33. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
34. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
35. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
36. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции
37. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
38. малого предприятия).

Критерии оценки:

актуальность;
 владение материалом;
 культура речи;
 краткость;
 логичность и убедительность.

Максимальное количество баллов – 5 баллов.

8.3.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и/или опыта деятельности

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях, на индивидуальном занятии и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация). Экзамен проходит в письменной форме и предполагает ответ на экзаменационный билет.

Собирает и обрабатывает материалы преподаватель. Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия, по итогам индивидуального занятия и по итогам проведения экзамена.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Во время проведения семинарских занятий осуществляется *текущий контроль*. Его цель – проверка уровня подготовки студента к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения студентом конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется *итоговый контроль*. Он проводится с целью оценивания результатов обучения студента по каждому разделу, то есть оценки уровня проработки им теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление студентами теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование студентов к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара (3-5 мин.)
2. Дополнительное сообщение, дополнение (3-5 мин.)
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания (5-7 мин.)
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений (3-5 мин.)
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий (5-10 мин.)
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя (до 10 мин.)
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа (до 30 мин.)

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или студента и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию студента более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал студент и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда студент не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов студенту, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине «Управление персоналом организации» с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа студентов. Само овладение и выяснение студентом рекомендованной литературы создает широкие возможности детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы студент углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка содержательных модулей дисциплины, отдельных вопросов тем;

изучение тем учебной дисциплины по конспектам, учебникам и специальной литературе;

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме студенту нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДонАУиГС» и других научных учреждений.

10. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

При изучении дисциплины используются лекционные аудитории, оснащенные мультимедийным оборудованием, имеющимся в ГОУ ВПО «ДонАУиГС».

11. Иные сведения и (или) материалы: (включаются на основании решения кафедры)

СВЕДЕНИЯ О ДОПОЛНЕНИИ И ИЗМЕНЕНИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ НА 20__/20__ УЧЕБНЫЙ ГОД

«Название дисциплины»

Направление подготовки
(профиль/магистерская программа)

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)
