

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Ульяновский государственный педагогический университет
имени И.Н. Ульянова»
(ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова»)

Факультет права экономики и управления
Кафедра теоретических основ экономики и правоведения

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по учебно-методической
работе С.Н. Титов

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

Программа учебной дисциплины Организационно-управленческого модуля

основной профессиональной образовательной программы высшего
образования – программы бакалавриата по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом,

направленность (профиль) образовательной программы
Управление персоналом в бизнесе
(очно-заочная форма обучения)

Составитель: Рябова М.А., к.э.н., доцент
кафедры теоретических основ экономики и
правоведения

Рассмотрено и одобрено на заседании ученого совета факультета права,
экономики и управления, протокол от « 18 » мая 2024 г. № 10

Ульяновск, 2024

Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» относится к дисциплинам обязательной части организационно-управленческого модуля Блока 1. Дисциплины направленности (профиля) «Управление персоналом» учебного плана основной профессиональной образовательной программы высшего образования – программы бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) образовательной программы «Управление персоналом в бизнесе», очно-заочной формы обучения.

Дисциплина опирается на результаты обучения, сформированные в рамках следующих дисциплин учебного плана: «Основы управления персоналом», «Стратегический менеджмент» и др.

Результаты изучения дисциплины являются основой для изучения дисциплины «Моделирование в управлении персоналом».

1. Перечень планируемых результатов обучения (образовательных результатов) по дисциплине

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» является формирование у будущих управленцев восприимчивости к нововведениям, твердых теоретических знаний и практических навыков в области подготовки и осуществления моделирования в управлении персоналом.

Задачами освоения дисциплины являются:

- формирование у студентов представлений об особенностях мотивации и стимулирования трудовой деятельности как теоретической науки;
- овладение практическими навыками управления поведением людей, групп и организаций в процессе труда.

В результате освоения программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» (в таблице представлено соотнесение образовательных результатов обучения по дисциплине с индикаторами достижения компетенций):

Компетенция и индикаторы ее достижения в дисциплине	Образовательные результаты дисциплины (этапы формирования дисциплины)		
	знает	умеет	владеет
ОПК-1 Способен применять знания (на промежуточном уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, российского законодательства в части работы с персоналом при решении профессиональных задач ОПК-1.1. Знает основные категории и понятия экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий, необходимые в работе с персоналом при решении профессиональных задач.	ОР-1 систему экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в управлении персоналом		

<p>ОПК-1.2. Знает основы российского законодательства, необходимые в работе с персоналом при решении профессиональных задач.</p> <p>ОПК-1.3. Умеет применять знания экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий, а также российского законодательства при принятии управленческих решений.</p> <p>ОПК-1.4. Владеет навыками применения знаний в экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий при работе с персоналом и решении профессиональных задач.</p>			
<p>ОПК-3 Способен разрабатывать и осуществлять мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом, обеспечивать их документационное сопровождение и оценивать организационные и социальные последствия</p> <p>ОПК-3.1. Выявляет приоритетные направления развития и решения теоретических, методологических проблем в области управления персоналом.</p> <p>ОПК-3.2. Диагностирует и структурирует проблемы организации, а также применяет на практике теоретические принципы, методы и модели менеджмента.</p> <p>ОПК-3.3. Проводит аудит кадрового потенциала организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале.</p>		<p>ОР-2 применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу</p>	
<p>ПК-7 Способен использовать знания основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий</p> <p>ПК-7.1 Знать: основы теории</p>			<p>ОР-3 навыками реализации технологии внедрения системы мотивации и стимулирования</p>

<p>мотивации; стимулирование, его роль, виды и методы; лидерство и в системе управления; порядка применения дисциплинарных взысканий;</p> <p>ПК-7.2 Уметь: анализировать мотивационные обобщать результаты использования мотивационных систем; пользоваться инструментарием систем и систем стимулирования; оформлять документы о поощрениях и взысканиях</p> <p>ПК-7.3 Владеть: приемами построения мотивационных систем; методологией и методикой Мотивационных систем; навыками предоставления обратной связи по результатам контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>			персонала
--	--	--	-----------

2. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Номер семестра	Учебные занятия						Форма промежуточной аттестации
	Всего		Лекции, час	Практические занятия, час	Лабораторные занятия, час	Самостоят. работа, час	
	Трудоемк.						
	Зач. ед.	Часы					
7	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)
Итого:	3	108	12	18	-	51	Экзамен (27)

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

3.1. Указание тем (разделов) и отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

Наименование раздела и тем	Количество часов по формам организации обучения			
	Лекционные занятия	Практические занятия	Лабораторные занятия	Самостоятельная работа
7 семестр				
Тема 1. Теоретические основы мотивации труда	1	2	-	6
Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	1	2	-	6
Тема 3. Механизмы трудовой мотивации	1	2	-	6
Тема 4. Система материального вознаграждения	1	2	-	6
Тема 5. Система нематериального вознаграждения	1	2	-	6
Тема 6. Системы оплаты труда в России	1	2	-	6
Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда	2	2	-	6
Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда	2	2	-	6
Тема 9. Оценка системы мотивации труда	2	2	-	3
Итого по 7 семестру	12	18	-	51

3.2. Краткое описание содержания тем (разделов) дисциплины

Краткое содержание курса (7 семестр)

Тема 1. Теоретические основы мотивации труда

Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А.Смита, концепция рабочей силы К.Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация как психологическая структура.

Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в

формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность.

Тема 3. Механизмы трудовой мотивации

Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Концепция обогащения труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников

Тема 4. Система материального вознаграждения

Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Моральное стимулирование и система социальных гарантий. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

Тема 5. Система нематериального вознаграждения

Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала. Районное регулирование заработной платы в России. Основные факторы районирования заработной платы.

Тема 6. Системы оплаты труда в России.

Система правового регулирования оплаты труда. Специальные, тарифные, генеральные соглашения. Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала. Районное регулирование заработной платы в России. Основные факторы районирования заработной платы. Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов. Группировка районов по особенностям климата. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.

Тема 7. Зарубежный опыт построения системы оплаты труда.

Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Решение проблем оплаты управленческого труда. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности. Стимулирование инновационной деятельности. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Тема 8. Социально-психологические технологии мотивации труда

Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор

профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Тема 9. Оценка системы мотивации труда.

Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

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

Самостоятельная работа студентов является особой формой организации учебного процесса, представляющая собой планируемую, познавательную, организационно и методически направляемую деятельность студентов, ориентированную на достижение конкретного результата, осуществляемую без прямой помощи преподавателя. Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной работы и имеет целью закрепление и углубление полученных знаний и навыков, поиск и приобретение новых знаний, а также выполнение учебных заданий, подготовку к предстоящим занятиям и экзамену. Она предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание докладов, выполнение творческих, индивидуальных заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины). Тема для такого выступления может быть предложена преподавателем или избрана самим студентом, но материал выступления не должен дублировать лекционный материал. Реферативный материал служит дополнительной информацией для работы на практических занятиях. Основная цель данного вида работы состоит в обучении студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом. Для полноты усвоения тем, вынесенных в практические занятия, требуется работа с первоисточниками. Курс предусматривает самостоятельную работу студентов со специальной литературой. Следует отметить, что самостоятельная работа студентов результативна лишь тогда, когда она выполняется систематически, планомерно и целенаправленно.

Задания для самостоятельной работы предусматривают использование необходимых терминов и понятий по проблематике курса. Они нацеливают на практическую работу по применению изучаемого материала, поиск библиографического материала и электронных источников информации, иллюстративных материалов. Задания по самостоятельной работе даются по темам, которые требуют дополнительной проработки.

Общий объем самостоятельной работы студентов по дисциплине включает аудиторную и внеаудиторную самостоятельную работу студентов в течение семестра.

Аудиторная самостоятельная работа осуществляется в форме выполнения тестовых заданий, кейс-задач, письменных проверочных работ по дисциплине. Аудиторная самостоятельная работа обеспечена базой тестовых материалов, кейс-задач по разделам дисциплины.

Внеаудиторная самостоятельная работа осуществляется в формах:

- подготовки к устным докладам (выступлениям по теме реферата).

Пример контрольной работы (тест из 16 вопросов). Критерии оценивания: за каждый правильный ответ – 2 балла.

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда? а) до начала профессиональной деятельности;
б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
в) во время адаптации в коллективе;
г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности; д) после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;
- д) ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации? а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе; б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;

- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- д) человека мотивируют потребности высших уровней.

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
- д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

5. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации; д) не зависит от стажа работы в организации.

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
 - б) высказать свою оценку сотруднику публично;
 - в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
 - г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
 - д) возможны варианты а) и б).
9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
- а) за достижение плановых показателей;
 - б) за перевыполнение плана;
 - в) за выдающиеся заслуги;
 - г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
 - д) ответы а) и в).
10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
 - б) временному увеличению эффективности его работы;
 - в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
 - г) временному уменьшению эффективности его работы;
 - д) снижению мотивации работника.
11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
- а) в уважении;
 - б) в самореализации;
 - в) в безопасности;
 - г) в стремлении к власти;
 - д) в стремлении к независимости.
12. К добровольным социальным льготам относятся:
- а) обязательное медицинское страхование;
 - б) оплата больничных листов;
 - в) обязательное пенсионное страхование;
 - г) оплата питания;
 - д) все перечисленные льготы являются добровольными.
13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
- а) содержательной;
 - б) процессуальной;
 - в) классической;
 - г) количественной;
 - д) административной.
14. К процессуальным теориям мотивации относится:
- а) теория двух факторов Герцберга;
 - б) теория ожиданий;
 - в) теория ERG Альдерфера;
 - г) теория А. Маслоу;
 - д) теория А. Файоля.

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А. Маслоу?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

ОС-2 Реферат

Примерные темы рефератов

1. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
3. Основные тенденции развития трудовых практик.
4. Классическая экономическая теория труда. «Экономический человек» А. Смита.
5. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
6. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
7. Направленность как компонент личностной структуры.
8. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф. Тейлор, А. Файоль, Г. Эмерсон).
9. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.
10. Система внутренних и внешних мотивов.
11. Современные модели мотивационного процесса.
12. Структура трудовой мотивации.
13. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
14. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
15. Функции трудовой мотивации.

***Для самостоятельной подготовки к занятиям по дисциплине
рекомендуется использовать учебно-методические материалы:***

1. Рыбкина, Мария Васильевна. Мотивация и стимулирование труда [Текст] : учебно-методические рекомендации / ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова". - Ульяновск : ФГБОУ ВО "УлГПУ им. И. Н. Ульянова", 2017. - 15 с. - Список лит.: с. 15. - 1.00.
URL: http://els.ulspu.ru/?song_lyric=%d0%bc%d0%be%d1%82%d0%b8%d0%b2%d0%b0%d1%86%d0%b8%d1%8f-%d0%b8-%d1%81%d1%82%d0%b8%d0%bc%d1%83%d0%bb%d0%b8%d1%80%d0%be%d0%b2%d0%b0%d0%bd%d0%b8%d0%b5-%d1%82%d1%80%d1%83%d0%b4%d0%b0-2

5. Примерные оценочные материалы для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Организация и проведение аттестации студента

ФГОС ВО в соответствии с принципами Болонского процесса ориентированы преимущественно не на сообщение обучающемуся комплекса теоретических знаний,

но на выработку у бакалавра компетенций – динамического набора знаний, умений, навыков и личностных качеств, которые позволят выпускнику стать конкурентоспособным на рынке труда и успешно профессионально реализовываться.

В процессе оценки бакалавров необходимо используются как традиционные, так и инновационные типы, виды и формы контроля. При этом постепенно традиционные средства совершенствуются в русле компетентного подхода, а инновационные средства адаптированы для повсеместного применения в российской вузовской практике.

Цель проведения аттестации – проверка освоения образовательной программы дисциплины-практикума через сформированность образовательных результатов.

Промежуточная аттестация осуществляется в конце семестра и завершает изучение дисциплины; помогает оценить крупные совокупности знаний и умений, формирование определенных компетенций.

Оценочными средствами текущего оценивания являются: доклад, тесты по теоретическим вопросам дисциплины, защита практических работ и т.п. Контроль усвоения материала ведется регулярно в течение всего семестра на практических (семинарских, лабораторных) занятиях.

№ п/п	СРЕДСТВА ОЦЕНИВАНИЯ, используемые для текущего оценивания показателя формирования компетенции	Образовательные результаты дисциплины
1	Оценочные средства для текущей аттестации ОС-1 Тест ОС-2 Реферат	ОР-1 систему экономической, организационной, управленческой, социологической и психологической теорий в управлении персоналом
2	Оценочные средства для промежуточной аттестации экзамен ОС-3 экзамен в форме устного собеседования	ОР-2 применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу ОР-3 навыками реализации технологии внедрения системы мотивации и стимулирования персонала

Описание оценочных средств и необходимого оборудования (демонстрационного материала), а так же процедуры и критерии оценивания индикаторов достижения компетенций на различных этапах их формирования в процессе освоения образовательной программы представлены в Фонде оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда».

Материалы, используемые для текущего контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

Материалы для организации текущей аттестации представлены в п.5 программы.

Материалы, используемые для промежуточного контроля успеваемости обучающихся по дисциплине

ОС-3 Экзамен в форме устного собеседования

Примерные вопросы к экзамену

6 Семестр

1. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
2. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира.
3. Основные тенденции развития трудовых практик.
4. Классическая экономическая теория труда. «Экономический человек» А.Смита.
5. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
6. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
7. Направленность как компонент личностной структуры.
8. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон).
9. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.
10. Система внутренних и внешних мотивов.
11. Современные модели мотивационного процесса.
12. Структура трудовой мотивации.
13. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
14. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
15. Функции трудовой мотивации.
16. Кризис системы профессиональной деятельности в условиях социально-экономических потрясений.
17. Социокультурные механизмы формирования национальной модели труда.
18. Роль организационной культуры в формировании устойчивой системы позитивной мотивации труда.
19. Особенности мотивации труда на разных уровнях управления.
20. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.
21. Современные организационные технологии мотивации труда.
22. Правовые основы системы материального стимулирования.
23. Соотношение заработной платы и прожиточного минимума.
24. Особенности традиционной, нетрадиционной и гибкой системы оплаты труда.
25. Основные количественные и качественные закономерности построения системы оплаты труда.
26. Система правового регулирования оплаты труда. Специальные, тарифные, генеральные соглашения.
27. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
28. Основные факторы районирования заработной платы.
29. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.
30. Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда.
31. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.
32. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.
33. Проблема оценки трудового вклада работников.
34. Особенности оплаты труда государственных служащих.
35. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.
36. Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда.

37. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
38. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.
39. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.
40. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.
41. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда.
42. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала.
43. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.
44. Каковы причины снижения мотивации трудовой деятельности в России конца XX века.
45. Различие понятий «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
46. Суть правовых гарантий в оплате труда.

Критерии оценивания знаний обучающихся по дисциплине

Формирование балльно-рейтинговой оценки работы обучающихся

		Посещение лекций	Посещение практических занятий	Работа на практических занятиях	экзамен
6 семестр	Разбалловка по видам работ	6 x 1=6 баллов	9 x 1=9 баллов	253 балла	32 баллов
	Суммарный макс. балл	6 баллов max	15 баллов max	268 баллов max	300 баллов max

Критерии оценивания работы обучающегося

Оценка	Баллы (3 ЗЕ)
«отлично»	271-300
«хорошо»	211-270
«удовлетворительно»	151-210
«неудовлетворительно»	150 и менее

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Успешное изучение курса требует от обучающихся посещения лекций, активной работы на практических занятиях, выполнения всех учебных заданий преподавателя, ознакомления с основной и дополнительной литературой.

Запись **лекции** – одна из форм активной самостоятельной работы обучающихся, требующая навыков и умения кратко, схематично, последовательно и логично фиксировать основные положения, выводы, обобщения, формулировки. В конце лекции преподаватель оставляет время (5 минут) для того, чтобы обучающиеся имели возможность задать уточняющие вопросы по изучаемому материалу. Из-за недостаточного количества аудиторных часов некоторые темы не удастся осветить в полном объеме, поэтому преподаватель, по своему усмотрению, некоторые вопросы выносит на самостоятельную работу студентов, рекомендуя ту или иную литературу. Кроме этого, для лучшего освоения материала и систематизации знаний по дисциплине,

необходимо постоянно разбирать материалы лекций по конспектам и учебным пособиям. В случае необходимости обращаться к преподавателю за консультацией.

Подготовка к практическим занятиям.

При подготовке к практическим занятиям студент должен изучить теоретический материал по теме занятия (использовать конспект лекций, изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, при необходимости дополнить конспект, делая в нем соответствующие записи из литературных источников). В случае затруднений, возникающих при освоении теоретического материала, студенту следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале практического занятия преподаватель знакомит студентов с темой, оглашает план проведения занятия, выдает задания. В течение отведенного времени на выполнение работы студент может обратиться к преподавателю за консультацией или разъяснениями. В конце занятия проводится прием выполненных заданий, собеседование со студентом.

Результаты выполнения практических заданий оцениваются в баллах, в соответствии с балльно-рейтинговой системой университета.

Планы практических занятий (6 семестр)

Практическое занятие по Теме 1. - Теоретические основы мотивации труда

Контрольные вопросы

1. Классические экономические теории труда.
2. «Экономический человек» А.Смита, концепция рабочей силы К.Маркса.
3. Психологические концепции мотивации.
4. Соотношение мотивации и деятельности.
5. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.
6. Модели системы потребностей человека.
7. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности.
8. Мотивация как психологическая структура.

Практическое занятие по Теме 2. - Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Контрольные вопросы

1. Структура трудовой мотивации.
2. Мотивация и деятельность.
3. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения.
4. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.
5. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта.
6. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности.
7. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.
8. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность.

Практическое занятие по Теме 3. - Механизмы трудовой мотивации

Контрольные вопросы

1. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности.
2. Система административных технологий.
3. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда.
4. Система формальных оценок результатов индивидуального и коллективного труда.

5. Система организационных технологий управления мотивацией труда.
6. Концепция обогащения труда.
7. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников

Практическое занятие по Теме 4. - Система материального вознаграждения

Контрольные вопросы

1. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр.
2. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда.
3. Моральное стимулирование и система социальных гарантий.
4. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

Практическое занятие по Теме 5. - Система нематериального вознаграждения

Контрольные вопросы

1. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности.
2. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.
3. Районное регулирование заработной платы в России.
4. Основные факторы районирования заработной платы.

Практическое занятие по Теме 6. - Системы оплаты труда в России.

Контрольные вопросы

1. Система правового регулирования оплаты труда.
2. Специальные, тарифные, генеральные соглашения.
3. Роль профессиональных союзов в регулировании оплаты труда.
4. Значение единой тарифной сетки, принципы ее построения.
5. Основные проблемы построения системы оплаты труда в организациях различных форм собственности и различных направлений деятельности.
6. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала.
7. Районное регулирование заработной платы в России.
8. Основные факторы районирования заработной платы.
9. Структура районного регулирования заработной платы, система районных коэффициентов.
10. Группировка районов по особенностям климата.
11. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели.
12. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом.

Практическое занятие по Теме 7. - Зарубежный опыт построения системы оплаты труда.

Контрольные вопросы

1. Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда.
2. Система участия в доходах, система участия в прибылях.
3. Развитие системы критериев оценки труда.
4. Решение проблем оплаты управленческого труда.
5. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности.
6. Стимулирование инновационной деятельности.
7. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.
8. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса.
9. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника.
10. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.

11. Построение системы льгот (бенефитов).
12. Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Практическое занятие по Теме 8. - Социально-психологические технологии мотивации труда

Контрольные вопросы

1. Управление системой нематериального стимулирования труда.
2. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников.
3. Моральное стимулирование сотрудников.
4. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.
5. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала.
6. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников.
7. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Практическое занятие по Теме 9. - Оценка системы мотивации труда.

Контрольные вопросы

1. Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.
2. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров.
3. Мотивация труда и лояльность персонала.
4. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов.
5. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности.
6. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, Интернет-ресурсов, необходимых для освоения дисциплины

Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2075159> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие / А.В. Ребров. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — DOI 10.12737/20622. - ISBN 978-5-16-012069-0. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1900717> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа: по подписке

Дополнительная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894611> (дата обращения: 27.03.2024). – Режим доступа: по подписке.

2. Сотникова, Светлана Ивановна. Управление персоналом организации: современные технологии : Учебник. - 2 ; перераб. и доп. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020. - 513 с. - ISBN 9785160141176. URL: <http://znanium.com/go.php?id=1055537>

Интернет-ресурсы

1. <https://www.minfin.ru/ru/> - Министерство финансов РФ
2. <https://www.cbr.ru> – Центральный Банк РФ
3. <http://www.consultant.ru> - Справочно-правовая система «Консультант Плюс»
4. <https://www.garant.ru> – Справочно-правовая система «Гарант»
5. <https://rusnap.ru/about/> - Национальная ассоциация предпринимателей

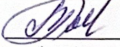
Лист согласования рабочей программы
учебной дисциплины (практики)

Направление подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

Рабочая программа Мотивация и стимулирование труда

Составители: М.А. Рябова – Ульяновск: УлГПУ, 2024.

Программа составлена с учетом федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Министерством образования и науки Российской Федерации, и в соответствии с учебным планом.

Составители  М.А. Рябова
(подпись)

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) одобрена на заседании кафедры теоретических основ экономики и правопведения
"24" 04 2024 г., протокол № 8

Заведующий кафедрой



личная подпись

Рябова М.А.

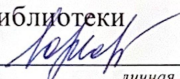
расшифровка подписи

24.04.2024

дата

Рабочая программа учебной дисциплины (практики) согласована с библиотекой

Сотрудник библиотеки



личная подпись

Марсакова Т.Б.

расшифровка подписи

24

дата

Программа рассмотрена и одобрена на заседании ученого совета факультета права, экономики и управления "18" 05 2024 г., протокол № 10

Декан факультета права экономики и управления



Марсакова Т.А. 18.05.2024

