

2014-2015

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**«Владимирский государственный университет
имени Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых»
(ВлГУ)**



А.А.Панфилов
2016 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ (наименование дисциплины)

Направление подготовки - 38.03.03 - «Управление персоналом»

Профиль/программа подготовки - Управление персоналом организации

Уровень высшего образования - бакалавриат

Форма обучения - очная

Семестр	Трудоемкость зач. ед./ час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. работы, час.	СРС, час.	Форма промежуточного контроля (экз./зачет)
6	4/144	18	36		90	Зачет
Итого	4/144	16	36		90	Зачет

Владимир 2016

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения дисциплины “Мотивация и стимулирование трудовой деятельности” являются приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина “Мотивация и стимулирование трудовой деятельности” относится к обязательные дисциплинам, осваивается на 3 курсе, 6 семестре. Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных студентами в ходе предшествующего освоения таких дисциплин как основы теории управления, основы управления персоналом, организационное поведение, трудовое право и др.

Является базой для следующих дисциплин “Развитие персонала”, “Антикризисное управление персоналом” и др.

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В результате освоения дисциплины, студент должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

- знание 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-8**);
- способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации(**ПК-24**).

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

1) Знать:

- Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению. (**ПК-8**)
- Виды и формы нематериального стимулирования труда. (**ПК-8**)
- Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой. (**ПК-8**)
- Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг. (**ПК-8**)

2) Уметь:

- Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании сферы торговли и услуг
- диагностировать особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг. (**ПК-24**)
- Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности. (**ПК-8, ПК-24**)

3) Владеть:

- Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности. (**ПК-8**)

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Раздел (тема) дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)					Объем учебно- й работы , с приме- нением инте- рак- тивных мето- дов (в часах / %)	Формы теку- щего контроля успеваемости (по неделям семестра), форма промежуточ- ной аттестации (по семестрам)	
				Лекции	Практиче- ские занятия	Лабораторные работы	Контрольные работы	СРС	КП / КР		
1	Сущность мотивации и стимулирования труда. Теоретические основы мотивации труда.	6	1-2	2	4			12		3/50	
2	Содержательные теории трудовой мотивации. Процессуальные теории трудовой мотивации	6	3-4	2	6			12		4/50	
3	Материальное стимулирование труда. Нематериальное стимулирование труда.	6	5-6	2	4			12		3/50	Рейтинг-контроль №1
4	Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы	6	7-9	4	4			12		4/50	
5	Переменная часть заработной платы: премирование по индивидуальным результатам; премия за вклад в работу подразделения; премия по общим результатам работы компании; целевое премирование	6	10-11	2	4			12		3/50	Рейтинг-контроль №2
6	Системы оплаты труда и их классификация	6	12-14	2	4			12		3/50	
7	Социальный пакет.	6	15-16	2	4			12		3/50	
8	Мотивационный механизм организаций.	6	17-18	2	6			9		4/50	Рейтинг-контроль №3
Всего				18	36			90	27/50	Зачет	

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» компетентностный подход дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» реализуется путем проведения лекционных и практических занятий с применением мультимедийных технологий.

Лекционный курс обеспечен комплектом презентационных материалов, представляемых студентам с помощью проектора в оборудованной аудитории.

Практические занятия проводятся в форме деловых игр, дискуссий по темам, выданным для опережающей самостоятельной работы. Более половины практических занятий студенты работают в малых группах, решая ситуационные задачи.

Таким образом, преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

- использование электронных образовательных ресурсов в виде комплекта презентаций как сопровождение к лекциям;
- разбор конкретных ситуаций - совместными усилиями группы проанализировать ситуацию, возникающую при конкретном положении дел, и выработать практическое решение; окончание процесса – оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего в контексте поставленной проблемы;
- опережающая самостоятельная работа – изучение обучающимися нового материала до его изучения в ходе аудиторных занятий. Необходимо самостоятельно заранее, то есть дома, до аудиторных занятий, изучить учебную литературу, нормативные акты, продумать вопросы по соответствующей теме и дать краткие ответы на все проблемные вопросы соответствующей темы.

6. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ПО ИТОГАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Примерные вопросы для подготовки к рейтинг - контролю

Рейтинг – контроль №1

Вопрос 1. Какая из перечисленных теорий является процессуальной теорией мотивации?

- 1) модель Портера-Лоулера;
- 2) теория иерархических потребностей Маслоу;
- 3) двухфакторная теория Герцберга;
- 4) теория приобретенных потребностей МакКлелланда.

Вопрос 2. Какая из перечисленных теорий является содержательной теорией мотивации?

- 1) теория ожидания;
- 2) теория справедливости;
- 3) теория приобретенных потребностей;
- 4) модель Портера-Лоулера.

Вопрос 3. Какая из перечисленных потребностей относится к первичным потребностям?

- 1) самовыражения;
- 2) причастности;
- 3) уважения;
- 4) безопасности.

Вопрос 4. Что чаще всего подвергается критике при оценке теории Маслоу?

- 1) деление потребностей на первичные и вторичные;
- 2) иерархическое расположение потребностей;
- 3) последовательность расположения потребностей;

- 4) содержание отдельных потребностей.

Вопрос 5. Какой из перечисленных факторов Герцберг отнес к мотивациям?

- 1) условия работы;
- 2) заработную плату;
- 3) взаимоотношения в коллективе;
- 4) высокую ответственность.

Вопрос 6. Какой из перечисленных факторов Герцберг отнес к гигиеническим факторам?

- 1) возможность творческого и делового роста;
- 2) успех;
- 3) заработка;
- 4) продвижение по службе.

Вопрос 7. С точки зрения Герцберга люди заинтересованы в выполнении работы более эффективно, если в организации:

- 1) в полной мере реализуются гигиенические факторы;
- 2) не реализуются гигиенические факторы и недостаточна мотивация;
- 3) не в полной мере реализуются гигиенические факторы, а мотивации представлены полно;
- 4) полностью реализуются и гигиенические факторы и мотивации.

Вопрос 8. Какая зависимость не рассматривается в теории ожидания?

- 1) между приложенными затратами труда и ожидаемыми результатами;
- 2) между интенсивностью труда и размером заработной платы;
- 3) между полученным результатом и возможным вознаграждением;
- 4) между вознаграждением и его ценностью.

Вопрос 9. Какая форма мотивации включает в себя все основные виды стимулирования?

- 1) повышение в должности;
- 2) улучшение условий труда;
- 3) награждение орденами и медалями;
- 4) поручение ответственной и сложной работы.

Вопрос 10. Мотивацией называется:

- 1) стимулирование труда;
- 2) совокупность ведущих мотивов;
- 3) актуальность той или иной потребности для человека;
- 4) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;
- 5) правила, способствующие повышению эффективности труда.

Вопрос 11. Мотиватор – это:

- 1) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;
- 2) фактор, который влияет на мотивацию человека;
- 3) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека;
- 4) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных.

Вопрос 12. При рассмотрении работника, как объекта мотивации, однозначно верным будет утверждение о том, что внешняя мотивация – это:

- 1) процесс образования мотива под влиянием исключительно внешних факторов;
- 2) мотивация, связанная с изменениями во внешнем окружении фирмы;
- 3) внешние мотивы поведения работника;
- 4) мотивация, опосредованная внешними для работника факторами.

Вопрос 13. В отличие от процесса мотивации, под стимулированием труда целесообразно рассматривать:

- 1) процесс создания в человеке внутренних мотиваторов его трудовой деятельности;
- 2) изменение комплекса внешних и внутренних мотиваторов, которое позволяет повысить эффективность трудовой деятельности;

3) процесс создания внешних мотиваторов к результативной трудовой деятельности;

4) процесс, в результате которого наиболее значимые для человека внутренние факторы мотивации подкрепляются внешними стимулами.

Вопрос 14. Под стимулом правильнее понимать:

- 1) внешний мотиватор;
- 2) внутренний или внешний мотиватор социальной направленности;
- 3) внутренний мотив деятельности;
- 4) внешний мотив деятельности.

Вопрос 15. К внеситуативным мотиваторам относятся (отметьте не менее двух правильных ответов):

- 1) потребности;
- 2) экстравертивность;
- 3) ценность;
- 4) эмоция.

Рейтинг – контроль №2

Вопрос 1. В чистом виде к постоянной части оплаты труда наиболее правильно относить такую часть фонда оплаты труда как:

- 1) тарифную ставку;
- 2) оклад;
- 3) премию;
- 4) сдельную расценку.

Вопрос 2. К переменной части оплаты труда, как правило, не относят:

- 1) тарифную ставку;
- 2) процент;
- 3) премию;
- 4) сдельную расценку.

Вопрос 3. К регулярным дополнительным выплатам не относятся (указывайте не менее двух правильных вариантов ответов):

- 1) за выслугу лет;
- 2) за классность;
- 3) за ученую степень;
- 4) за работу в выходные и праздничные дни;
- 5) за сверхурочную работу.

Вопрос 4. К регулярным дополнительным выплатам относятся (указывайте не менее двух правильных вариантов ответов):

- 1) за ненормированный рабочий день;
- 2) за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 3) материальная помощь, предоставленная отдельным работникам по семейным обстоятельствам;
- 4) за знание иностранного языка;
- 5) компенсация работникам морального вреда, определяемая судом .

Вопрос 5. К регулярным дополнительным выплатам относятся (указывайте не менее двух правильных вариантов ответов):

- 1) выходное пособие при прекращении трудового договора;
- 2) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;
- 3) за вахтовый метод работы;
- 4) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;
- 5) за работу в районах Крайнего Севера .

Вопрос 6. К нерегулярным дополнительным выплатам относятся (указывайте не менее двух правильных вариантов ответов):

- 1) за профессиональное мастерство;

- 2) за работу в выходные и праздничные дни;
- 3) за сверхурочную работу;
- 4) за работу в тяжелых, вредных, опасных условиях труда;
- 5) за продолжительность непрерывной работы.

Вопрос 7. Условием выбора применения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- 1) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- 2) необходимость на данном участке стимулировать работника к дальнейшему увеличению объема работы;
- 3) малый уровень трансакционных издержек количественного и качественного контроля;
- 4) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы.

Вопрос 8. Условием выбора применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной является:

- 1) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- 2) случай, когда работник не может оказать непосредственного влияния на увеличение количественного результата работы;
- 3) при высокой потребности работника в стабильности;
- 4) наличие рабочего места, где определяющим показателем работы считается обеспечение высокого качества продукции и работы .

Вопрос 9. Условием предпочтения повременной оплаты труда в сравнении со сдельной является:

- 1) низкая вероятность простоя по вине администрации;
- 2) наличие количественных показателей работы, которые непосредственно зависят от данного работника;
- 3) взаимосвязанность технологических операций отдельных работников;
- 4) потребность в увеличении объемов деятельности.

Вопрос 10. Грейд – это:

- 1) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;
- 2) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;
- 3) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);
- 4) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

Вопрос 11. Грейдингование – это процесс, для которого характерно:

- 1) определение различий в оплате труда между отдельными должностями исходя из применения к базовой ставке соответствующих межразрядных коэффициентов ;
- 2) наличие дифференциации оплаты труда исходя из ценности рабочих мест для организации;
- 3) наличие дифференциации в оплате труда целью которой в том числе является недопущение пересечения ставок заработной платы в рамках смежных грейдов;
- 4) определение различий в должностях сотрудников по требованиям к квалификации сотрудников.

Вопрос 12. Межразрядный коэффициент – это:

- 1) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одного грейда;

- 2) диапазон, в котором может колебаться размер оплаты труда в рамках одной должности по тарифной сетке;
- 3) показатель имеющий непосредственное отношение к расчету уровня премирования сотрудников при использовании сдельных систем оплаты труда;
- 4) коэффициент, определяющий различия в уровне оплаты смежных позиций тарифной сетки.

Вопрос 13. Тарифный коэффициент – это:

- 1) диапазон, который характеризует соотношение между максимальной и минимальной ставками оплаты труда в тарифной сетке;
- 2) коэффициент, определяющий соотношение в уровне оплаты труда между текущим и первым разрядом тарифной сетки;
- 3) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных грейдов;
- 4) коэффициент, характеризующий соотношение в оплате труда смежных тарифных

Вопрос 14 Функцией бонусных выплат, как правило, не является:

- 1) вознаграждение за особые заслуги работника перед организацией;
- 2) оценка качества работы сотрудников, проявляющегося спустя определенный период времени после производства товаров (услуг);
- 3) концентрация средств для увеличения размера выплаты сотрудникам в целях преодоления порога реакции на изменение оплаты труда;
- 4) поощрение работника за достигнутые результаты.

Вопрос 15. Что из перечисленного противоречит стандартным принципам формирования переменной части оплаты труда:

- 1) выплата вознаграждений при соблюдении заранее договоренных условий не может быть задержана в целях выяснения уровня качества оказанной услуги, которое проявляется только в длительном периоде;
- 2) необходимо стремиться к полному отказу от постоянной части оплаты труда и заменять ее на переменную;
- 3) размер переменной части оплаты труда должен быть непосредственно связанным с результатами труда;
- 4) размеры переменных выплат (премий, бонусов) должны быть существенными для работника, т.е. выше порога его реакции на изменение уровня оплаты труда.

Рейтинг – контроль №3

Вопрос 1. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- 1) приоритетность материального стимулирования перед нематериальным;
- 2) ориентация на результат;
- 3) конкурентоспособность на рынке труда;
- 4) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;

Вопрос 2. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- 1) приоритетность создания мотивов достижения;
- 2) социальная справедливость системы;
- 3) соответствие оплаты средней ставке по региону;
- 4) соответствие законодательству.

Вопрос 3. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- 1) адекватность системы условиям хозяйственной деятельности;
- 2) устойчивость и предсказуемость системы;
- 3) изменчивость стимулов во времени;
- 4) использование только количественно измеряемых мотиваторов

Вопрос 4. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- 1) своевременность стимулирования;
- 2) максимизация удовлетворенности работника;
- 3) значимость стимулов;
- 4) соответствие целям организации.

Вопрос 5. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

- 1) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);
- 2) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;
- 3) своевременность стимулирования;
- 4) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

Вопрос 6. Отправной точкой формирования системы стимулирования и мотивации труда является:

- 1) определение показателей оценки труда;
- 2) распределение функций и задач между подразделениями;
- 3) осознание целей создания системы;
- 4) формирование общих рамок системы стимулирования.

Вопрос 7. Расставьте отдельные элементы создания системы стимулирования труда в правильной временной последовательности:

- 1) индивидуализация системы стимулирования;
- 2) распределение функций и задач между подразделениями;
- 3) определение целей создания системы;
- 4) формирование общих рамок системы стимулирования.

Вопрос 8. К задачам оценки ограничений как элементу создания системы стимулирования и мотивации труда не относится задача:

- 1) уточнения целей создания системы;
- 2) распределения функций и задач между подразделениями;
- 3) определения границ потенциальной гибкости рабочих мест;
- 4) формирования планов продаж и повышения их рентабельности.

Вопрос 9. Какое из перечисленных описаний направлений формирования системы стимулирования нельзя отнести к этапу создания общих рамок системы:

- 1) соблюдение положений трудового кодекса РФ;
- 2) разработка системы стимулов для повышения рентабельности организации;
- 3) формирование вознаграждения агентов по продажам;
- 4) определение единых правил согласования финансовых документов в организации.

Вопрос 10. Какой из перечисленных ниже локальных нормативных актов не разрабатывается непосредственно на этапе задания общих рамок системы стимулирования и мотивации труда?

- 1) штатное расписание;
- 2) должностные инструкции;
- 3) положения о подразделениях;
- 4) правила внутреннего трудового распорядка.

Вопрос 11. Наличие какого организационного документа, определяющего общие рамки системы стимулирования и мотивации труда определяется требованиями Росстата?

- 1) штатное расписание;
- 2) должностные инструкции;
- 3) положение о подразделениях;
- 4) правила внутреннего трудового распорядка.
- 5) положение об оплате труда

Вопрос 12. Доказательством закрепления за работником соответствующих трудовых функций, как правило, является такой локальный нормативный акт как:

- 1) штатное расписание;
- 2) должностная инструкция;
- 3) положение о премировании;
- 4) правила внутреннего трудового распорядка.

Вопрос 13. На необходимость наличия какого из перечисленных локальных нормативных актов прямо указывает трудовой кодекс РФ?

- 1) штатное расписание;
- 2) должностные инструкции;
- 3) положения о подразделениях;
- 4) правила внутреннего трудового распорядка.

Вопрос 14. Размер тарифной ставки, окладов, надбавок и доплат в подавляющем числе случаев определяются следующими документами (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- 1) штатное расписание;
- 2) должностные инструкции;
- 3) положение о премировании
- 4) положения о подразделениях;
- 5) правила внутреннего трудового распорядка
- 6) положение об оплате труда.

Вопрос 15. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

- 1) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов), понесенных для их получения;
- 2) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;
- 3) показатель обратный производительности;
- 4) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов предусматривает изучение и конспектирование научной и учебной литературы основной и дополнительной в соответствии с кругом вопросов, планируемых программой к освоению. По ее результатам предлагается написание реферативных работ по следующей тематике:

- 1) Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
- 2) Значение и роль функции блока "мотивация, стимулирование и оплата труда" в системе других блоков управления.
- 3) Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.
- 4) Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы "достигающий рабочий". Открытие Тейлором феномена "работы с прохладцем" (рестрикционизм).
- 5) Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
- 6) Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу. Практическое применение.
- 7) Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
- 8) Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Применение теории в практике мотивации персонала.

- 9) Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.
- 10) Диспозиционная модель А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др. Использование диспозиционной модели в практике управления мотивацией персонала.
- 11) Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий. Использование теории в практике управления персоналом.
- 12) Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.
- 13) Модель Л. Портера - Э.Лоурела и ее практическое использование.
- 14) Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.
- 15) Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.
- 16) Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.
- 17) Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста "Mototype".
Динамика факторов, ответственных за воспроизведение избегательной мотивации.
- 18) Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
- 19) Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала
- 20) Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией.
- 21) Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.
- 22) Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)
- 23) Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
- 24) Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала
- 25) Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
- 26) Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.
- 27) Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.
- 28) Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при обучении и развитии персонала
- 29) Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.
- 30) Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)
- 31) Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.
- 32) Экономическое содержание заработной платы
- 33) Функции и принципы организации заработной платы.
- 34) Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
- 35) Минимальная заработка платы. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной зарплаты на ряд показателей эффективности деятельности экономики государства.
- 36) Тарифная система как элемент организации заработной платы.
- 37) Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
- 38) Системы оплаты труда и их классификация.
- 39) Бестарифная модель организации заработной платы.
- 40) Оплата труда в системе управления по целям.

- 41) Оплата труда на основе квалификации.
- 42) Зарубежный опыт организации оплаты труда.
- 43) Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.
- 44) Алгоритм установления должностей методом сравнения элементов работ (факторов).
- 45) Повременная оплата труда в торговле. Простая повременная оплата и ее расчет. Повременно-премиальная оплата труда(показатели, условия премирования)
- 46) Характеристика неаналитического метода построения шкал должностных окладов (ранжирование, классификация работ, попарное сравнение)
- 47) Сдельная форма оплаты труда. Характеристика сдельных систем оплаты труда.
- 48) Понятие тарифной системы оплаты труда и характеристика всех ее элементов.
- 49) Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.
- 50) Заработка плата как категория наемного труда.
- 51) Заработка плата в нерыночных и рыночных моделях экономики.
- 52) Регулирование отношений по оплате труда. Основные субъекты и объекты регулирования.
- 53) Переменная часть заработной платы: премия по индивидуальным результатам.
- 54) Переменная часть заработной платы: премия за вклад в работу подразделения.
- 55) Переменная часть заработной платы: целевые премии.
- 56) Переменная часть заработной платы: премия по общим результатам работы компании.
- 57) Социальный пакет
- 58) Особенности организации оплаты труда в организациях торговли.
- 59) Оплата труда в рамках концепции управления по целям в торговых организациях
- 60) метод построения шкал заработной платы по рейтингу.
- 61) Премирование работников за основные результаты деятельности торговых организаций.
- 62) Процедура построения социологических шкал заработной платы.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

- 1) Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
- 2) Система стимулирования и административно-правовые методы управления.
- 3) Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».
- 4) Структура «мотива труда».
- 5) Партиципативное управление. Сущность и основные формы.
- 6) Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
- 7) Виды материального и не материального стимулирования.
- 8) Структура, функции и механизм мотивации труда
- 9) Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
- 10) Общая характеристика существующих теорий мотивации.
- 11) Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
- 12) Иерархия потребностей по А.Маслоу
- 13) Формы и методы оплаты труда.
- 14) Двухфакторная теория Ф. Герцберга
- 15) Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
- 16) Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
- 17) Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.

- 18) Теория «X» и «Y» Д. МакГрегора
- 19) Анализ компонентов материального вознаграждения
- 20) Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
- 21) Формы и методы стимулирования
- 22) Мотивационные состояния и социализация личности.
- 23) Сущность и виды стимулирования.
- 24) Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
- 25) Виды материального и не материального стимулирования.
- 26) Объяснить мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала
- 27) Модель предпочтений и ожиданий В.Брума
- 28) Ключевые принципы трудовой мотивации.
- 29) Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
- 30) Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
- 31) Модель Лоулера – Портера
- 32) Стратификационные стимулы
- 33) Психологические особенности темперамента и характера личности
- 34) Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
- 35) Источники формирования мотива труда.
- 36) Цель стимулирования персонала.
- 37) Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
- 38) Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
- 39) Рынок труда и размеры вознаграждений - влияние на мотивацию трудовой деятельности.
- 40) Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
- 41) Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
- 42) Документальное обоснование компенсационного пакета.
- 43) Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ.
- 44) Характеристика основных форм стимулов.
- 45) Мотив достижения успеха, его проявление в поведении сотрудника.
- 46) Характеристика понятия «абсентизм» и методы его минимизации.
- 47) Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
- 48) Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
- 49) Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором
- 50) Структуры, ответственные за создание эффективной мотивационной политики
- 51) Построение мотивационного механизма в организации
- 52) Влияние на мотивацию работников факторов внешней и внутренней среды
- 53) Методы оценки эффективности мотивационной политики предприятия.

Пример конкретной ситуации для разбора в малых группах «Создание нематериальной системы мотивации сотрудников»

Ситуация:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая

прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.
Задание:

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

Какие плюсы и минусы для персонала компаний Вы видите в предложенной Вами программе?

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Основная литература

1. Егоршин , А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с. ; 60x90/16. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. <http://znanium.com/bookread2.php?book=372816>

2. 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. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 <http://znanium.com/bookread2.php?book=472457>

3. Измерение мотивации и стимулир. "челов. работающ."..: Уч. пос./Е.И.Комаров - 2-е изд. - М.: ИЦ РИОР: НИЦ ИНФРА-М, 2014-251с.: 60x88 1/16 + IX с. (Доп. мат. znanium.com). - (Президен. прогр. подг. управл. кадр.). (о) ISBN 978-5-369-01216-1, 300 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=409078>

Дополнительная литература

1. Управление персоналом организации: Учеб. / А.Я.Кибанов, И.А.Баткаева и др.; Под ред. А.Я.Кибанова - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 695 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003671-7, 1000 экз. <http://znanium.com/bookread2.php?book=400593>

2. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004575-7 <http://znanium.com/bookread2.php?book=448498>

3. Развитие трудового потенциала / А.М. Асалиев, Ф.И. Мирзабалаева, П.Р. Алиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 320 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат) (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-16-011074-5 <http://znanium.com/bookread2.php?book=512004>

4. Мотивация - основа упр. человеческими ресурсами (теор. и практ. формир. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.):Моногр./ А.Е.Боковня-М:НИЦ Инфра-М,2013-144с.: 60x88 1/16. -(Науч. мысль; Менеджмент).(о) ISBN 978-5-16-004523-8 <http://znanium.com/bookread2.php?book=392038>

5. Организация и нормирование труда: Учебник для вузов / М.И. Бухалков. - 4-е изд., испр. и доп. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 380 с.: 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-006001-9 <http://znanium.com/bookread2.php?book=405732>

Периодические издания

1. Журнал Кадровик - <http://www.kadrovik.ru/>
2. Журнал «Кадровик» – [www.kadr-press.ru.](http://www.kadr-press.ru)
3. Журнал «Кадровое дело» – [www.kdelo.ru.](http://www.kdelo.ru)
4. Журнал «Кадры предприятия» – [www.dis.ru.](http://www.dis.ru)
5. Журнал «Мотивация и оплата труда» – [www.grebennikov.ru.](http://www.grebennikov.ru)
6. Журнал «Персонал-микс» – [http://www.personal-mix.ru.](http://www.personal-mix.ru)
7. Журнал «Справочник кадровика» – [http://sk.kadrovik.ru.](http://sk.kadrovik.ru)
8. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – [http://sup.kadrovik.ru.](http://sup.kadrovik.ru)
9. Журнал «Труд за рубежом» – [http://www.bulleten.nm.ru.](http://www.bulleten.nm.ru)
10. Журнал «Труд и социальные отношения» – [http://www.jomal-tiso.by.ru.](http://www.jomal-tiso.by.ru)
11. Журнал «Управление развитием персонала» – [www.grebennikov.ru.](http://www.grebennikov.ru)
12. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – [www.grebennikov.ru.](http://www.grebennikov.ru)
13. Газета «Человек и труд» – [www.chelt.ru.](http://www.chelt.ru)
14. on-line HR-journal. – [http://www.hr-journal.ru.](http://www.hr-journal.ru)
15. Портал «Сообщество менеджеров Экзекьютив» – [www.e-executive.ru.](http://www.e-executive.ru)
16. <http://www.vestniknews.ru/> - журнал «Вестник образования России»
17. www.livejournal.ru/communities/23 - живой журнал «Педагогика и воспитание»
18. www.consultant.ru -Справочно-правовая система «Консультант Плюс».
19. www.rsl.ru -Российская государственная библиотека.

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Лекционные занятия:
 - a. комплект электронных презентаций;
 - b. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQ MX 503 в комплекте с потолочным креплением Kromax PROJECTOR-300 и кабелем VGA, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203) и настенной доской
 - b. ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.
2. Практические занятия:
 - a. аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием (проектор BenQ MX 503 в комплекте с потолочным креплением Kromax PROJECTOR-300 и кабелем VGA, экран DRAPER DIPLOMAT 8 100 NtSC MV 152*203) и настенной доской
 - b. ноутбук с пакетами ПО общего назначения: Microsoft Word и Microsoft PowerPoint.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению 38.03.03 «Управление персоналом» программа подготовки «Управление персоналом организации».

Рабочую программу составил Тотьмянин С.И. к.э.н., доцент каф. ЭУИИ С.И. Тотьмянина

Рецензент Доничев

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Экономика и управление инвестициями и инновациями»

протокол № 16 от 25.01.16 года.

Заведующий кафедрой Доничев д.э.н. профессор О.А. Доничев

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии направления 38.03.03 «Управление персоналом»
протокол № 3 от 28.01.16 года.

Председатель комиссии Доничев д.э.н. профессор О.А. Доничев