

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



Проректор
по образовательной деятельности

А.А.Панфилов

« 31 » 08 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Программа подготовки «Управление персоналом организации»
Уровень высшего образования Магистратура
Форма обучения заочная

Семестр	Трудоем- кость зач.ед, /час.	Лекции, час.	Практич. занятия, час.	Лаборат. занятия, час.	СРС, час.	Форма промежуточной аттестации (экзамен/ зачет/зачет с оценкой)
4	4/144	6	12	-	99	Экзамен (27)
Итого	4/144	6	12	-	99	Экзамен (27)

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является: получение специальных знаний и навыков эффективного управления коллективом путем изучения поведения людей в процессе совместного труда сотрудников сферы управления персоналом, которые активно взаимодействуют с окружающими для выполнения своих рабочих задач.

Задачи дисциплины:

- изучение различных методологических подходов к вопросам стимулирования и мотивации труда;
- формирование целостных представлений об общих и специфических законах стимулирования и мотивации труда;
- формирование знаний и навыков в разработке системы стимулирования и мотивации труда;
- формирование представления об основных принципах стимулирования и мотивации труда;
- формирование навыков по обоснованию системы стимулирования и мотивации труда;

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к обязательной части.

Пререквизиты дисциплины: менеджмент, теория организации и организационное поведение, социальная политика и управление социальным развитием.

3. ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения ОПОП.

Код формируемых компетенций	Уровень освоения компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине характеризующие этапы формирования компетенций (показатели освоения компетенции)
ОПК-4	частичный	Знать: 31 – основные задачи повышения эффективности персонала 32 – способы и методы оценки эффективности деятельности персонала
		Уметь: У1 – применять на практике способы и методы оценки эффективности деятельности У2 – работать в команде
		Владеть: В1 – принципами кооперации с коллегами В2 – навыками организации и координации взаимодействия между людьми
ПК-7	частичный	Знать: 31 – основы мотивации и стимулирования персонала, 32 – факторы внешней и внутренней среды организации
		Уметь: У1 – применять на практике способы и методы мотивации и стимулирования персонала
		Владеть: В1 – приемами анализа факторов внешней и внутренней среды В2 – навыками работы с персоналом с учетом стратегических целей и задач

ПК-15	частичный	Знать: З1 – методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования
		Уметь: У1 – уметь применять на практике методы оценки эффективности политики оплаты труда
		Владеть: В1 – методами анализа конкурентоспособности персонала

4. ОБЪЕМ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 часа.

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Объем учебной работы, с применением интерактивных методов (в часах / %)	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	СРС		
1	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом	4	41	2	2		11	2 / 50 %	
2	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности	4	41		2		11	1 / 50 %	
3	Психологический аспект мотивации труда	4	41		2		11	1 / 50 %	рейтинг-контроль 1
4	Содержательные теории мотивации	4	41	2	1		11	2 / 67 %	
5	Процессуальные теории мотивации	4	41	2	1		11	2 / 67 %	
6	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации	4	41		1		11		рейтинг-контроль 2
7	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения	4	41		1		11		
8	Программы и методы стимулирования	4	41		1		11	1 / 100 %	
9	Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	4	41		1		11		рейтинг-контроль 3
Всего за 4 семестр:									
Наличие в дисциплине КИ/КР				-					экзамен (27)
Итого по дисциплине				6	12		99	9 / 50 %	экзамен (27)

Содержание лекционных занятий по дисциплине

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда.

Тема 4 Содержательные теории мотивации

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации

Личность и среда. Аткинсона: мотив успеха и мотив, побуждающий избегать неудачи. Теория справедливости (равенства) С. Адамса. Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера-Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д.МакГрегора (теория власти и лидерства). Значение процессуальных теорий мотивации.

Содержание практических занятий по дисциплине

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.

Тема 4 Содержательные теории мотивации

Теория ХУ и ее развитие. Возможность использования в современном бизнесе. Теория человеческих отношений. Применимость в России. Характеристика основных идей теории Маслоу. Новаторство Альдерфера. Как можно использовать теорию мотивации Герцберга на практике.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации

Специфика теории справедливости С. Адамса. Практические выводы из теории В. Врума. Характеристика основных элементов модели Портера-Лоулера и их влияние на мотивационный процесс.

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации

Стимулы, связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, participационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личного и профессионального развития.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Решение задач: Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда

Тема 8. Программы и методы стимулирования

Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона.

Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности

Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В преподавании дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются разнообразные образовательные технологии как традиционные, так и с применением активных и интерактивных методов обучения.

Активные и интерактивные методы обучения:

- *Интерактивная лекция (темы № 1, 4, 5);*
- *Групповая дискуссия (темы № 3, 4);*
- *Анализ ситуаций (темы № 5, 8);*
- *Разбор конкретных ситуаций (тема № 4).*

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

Текущий контроль успеваемости

Рейтинг контроль №1

1. Мотивы и мотивация – это:

- a. одно и то же,
- b. мотивы – это побудительные причины, а мотивация – процесс побуждения к действию,
- c. мотивы – это потребности человека, а мотивация – способы их удовлетворения.

2. Составляющие мотивации и стимулирования труда:

- a. физиологическая, психологическая, социальная,
- b. политическая, экономическая, личностная,
- c. любая из перечисленных выше.

3. Функции мотивов:

- a. ориентирующая, смыслообразующая, опосредствующая;
- b. структурирующая, мобилизующая, объяснительная. Защитная;
- c. все перечисленные выше.

Рейтинг контроль №2

1. Принципы оплаты труда:

- d. Равная оплата за равный труд,
- e. Дифференцированная оплата за равный труд,
- f. Равная оплата за разный труд.

2. Основная форма оплаты труда АХП:

- a. Оклады,
- b. Повременная, сдельная;
- c. Тарифная, бестарифная.

3. Основная форма оплаты труда рабочих:

- a. Оклады,
- b. Повременная, сдельная;
- c. Тарифная, бестарифная.

Рейтинг контроль № 3

1. Показатели эффективности мотивации и стимулирования труда:

- a. Качества трудовой жизни,
- b. Бальные и коэффициентные оценки,
- c. Все перечисленное выше.

2. Модель стимулирования по восходящей ($Y=X$):

- a. Поощряется каждый процент достижения результата,
- b. Поощряется снижение затрат на ресурсы,
- c. Поощряется только 100%-е выполнение задания,
- d. Предусматривает начисление обратных процентов за отрицательные результаты.

3. Модель стимулирования по нисходящей ($Y=200-X$):

- a. Поощряется каждый процент достижения результата,
- b. Поощряется снижение затрат на ресурсы,
- c. Поощряется только 100%-е выполнение задания,
- d. Предусматривает начисление обратных процентов за отрицательные результаты.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины (экзамен)

Вопросы к экзамену

1. Предмет и метод изучения дисциплины.
2. Нормативно-правовая основа разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
3. Мотивы, потребности, стимулы как основные категории дисциплины.
4. Составляющие и факторы мотивации и стимулирования труда.
5. Психологическая составляющая как основа выбора действий и поступков личности.
6. Социальная мотивация как основа сознательного поведения человека.
7. Физиологическая составляющая и направленная активность организма человека.
8. Типы личности и мотивация трудовой деятельности
9. Развитие мотивации и стимулирования трудовой деятельности
10. Основные теории мотивации.
11. Мотивы и их основные функции.
12. Классификация мотивов трудовой деятельности.
13. Формы и виды стимулов.
14. Отечественный и зарубежный опыт мотивации и стимулирования труда.
15. Методы управления механизмами мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
16. Механизмы и компоненты формирования трудовой мотивации.

Самостоятельная работа студентов

По итогам самостоятельной работы студенты должны:

- Развить такие универсальные умения, как умение учиться самостоятельно, принимать решения, проектировать свою деятельность и осуществлять задуманное, проводить исследование, осуществлять и организовывать коммуникацию;
- Научиться проводить рефлексию: формулировать получаемые результаты, переопределять цели дальнейшей работы, корректировать свой образовательный маршрут;
- Познать радость самостоятельных побед, открытий, творческого поиска.

Темы для самостоятельных работ

1. История развития взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
2. Школы и теории мотивации труда в отечественной и зарубежной науке
3. Концепции мотивации и стимулирования труда
4. Мотивация и стимулирование труда. Отечественный опыт.
5. Мотивация и стимулирование труда. Зарубежный опыт.
6. Физиологическая составляющая мотивации труда
7. Социологическая составляющая мотивации труда

Критериями оценки результатов внеаудиторной самостоятельной работы студента являются:

- уровень освоения студентом учебного материала;
- умение студента использовать теоретические знания при выполнении практических задач;
- полнота общеучебных представлений, знаний и умений по изучаемой теме, к которой относится данная самостоятельная работа,

- обоснованность и четкость изложения ответа на поставленный во внеаудиторной самостоятельной работе вопрос,
- оформление отчетного материала в соответствии с известными заданными преподавателем требованиями.

Фонд оценочных средств для проведения аттестации уровня сформированности компетенций обучающихся по дисциплине оформляется отдельным документом.

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Книгообеспеченность

Наименование литературы: автор, название, вид издания, издательство	Год издания	КНИГООБЕСПЕЧЕННОСТЬ	
		Количество экземпляров изданий в библиотеке ВлГУ в соответствии с ФГОС ВО	Наличие в электронной библиотеке ВлГУ
Основная литература			
1. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учебник. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1013993
2. Тесленко И.Б. Управление персоналом: учебное пособие. - Владимир: Изд-во ВлГУ.	2016	73	http://e.lib.vlsu.ru:80/handle/123456789/5307
3. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала: учебник / под ред. О.К. Миневой. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1003546
Дополнительная литература			
1. Асалиев А.М., Вукович Г.Г., Строителева Т.Г. Экономика и управление человеческими ресурсами: учеб. пособие. - М.: Инфра-М.	2019	-	http://znanium.com/catalog/product/1008012
2. Управление человеческими ресурсами: теория, практика, эффективность: монография / под ред. В.С.Гродского и Н.В. Солововой. - М.: РИОР.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/951436
3. Михайлина Г.И. Управление персоналом. учеб. пособие - М.: Дашков и К.	2018	-	http://znanium.com/catalog/product/415303
4. Управление персоналом организации: учебник / под ред. А.Я.Кибанова. - М: Инфра-М.	2016	10	http://znanium.com/catalog/product/551362

7.2. Периодические издания

1. «Вопросы экономики» (корпус 6, ауд. 100)
2. «Проблемы современной экономики» (корпус 6, ауд. 100)
3. «Российский экономический журнал» (корпус 6, ауд. 100)
4. «Экономист» (корпус 6, ауд. 100)
5. «Справочник кадровика» (корпус 6, ауд. 100)

7.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.pro-personal.ru> (Информационный портал для специалистов по кадрам)
2. <http://hrliga.com> («HR-Лига»)

3. <http://www.hr-director.ru> (Журнал «Директор по персоналу»)
4. <http://www.hr-portal.ru> (HR-Сообщество и Публикации)
5. <http://www.hr-journal.ru> («HR-Journal»)
6. <http://id.atiso.ru/journal> (Журнал «Труд и социальные отношения»)

8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Для реализации данной дисциплины имеются специальные помещения для проведения занятий лекционного типа, занятий практического типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы. Практические работы проводятся в аудиториях, оснащенных мульти-медиа оборудованием, компьютерном классе с доступом в интернет.

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

- операционная система семейства Microsoft Windows;
- пакет офисных программ Microsoft Office;
- Консультант Плюс.

Рабочую программу составил: к.э.н., доц. Левизов А.С.


(подпись)

Рецензент
Директор ООО «Амест», Щелконогов Д.В.



(подпись)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг»

Протокол № 1 от 21.08.2020 года

Заведующий кафедрой: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании учебно-методической комиссии
направления 38.04.03 «Управление персоналом»

Протокол № 1 от 21.08.2020 года

Председатель комиссии: д.э.н., доц. Ползунова Н.Н.



(подпись)