

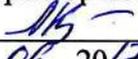
Утверждено приказом ГОУ ВПО ДонГУУ от 23.08.2016г. №675

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

ФАКУЛЬТЕТ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКИ ТРУДА

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

 Л.Н. Костина

20.06.2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Направление подготовки

38.03.03 «Управление персоналом»

Донецк
2017

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для студентов 2 курса образовательного уровня «бакалавр» направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» очной/заочной форм обучения.

Автор,

разработчик: доцент, к. гос. упр., доцент А.М. Стадник

Программа рассмотрена на
заседании ПМК кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания ПМК от

08.06.2017 г.

№ 11

Председатель ПМК



А.А. Киселёва

Программа рассмотрена на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

09.06.2017 г.

№ 11

Заведующий кафедрой



А.М. Стадник

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

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

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

Уметь:

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

Владеть:

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

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к базовым дисциплинам профессионального цикла. Данный курс, находясь в системе наук об управлении, объединяет основы теории управления, управление персоналом организации, социологию и психологию управления, экономику и социологию труда.

2.1. Требования к предварительной подготовке обучающегося

Приступая к изучению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», будущий бакалавр должен знать основы психологии, экономики, основ управления персоналом организации.

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

Освоение данной дисциплины необходимо как предшествующий этап для изучения следующих дисциплин «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление социальным развитием персонала», «Современные проблемы управления персоналом»; при подготовке дипломной работы; при прохождении производственной практики.

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

	Кредиты ECTS (зачетные единицы)	Всего часов		Форма обучения (вносятся данные по реализуемым формам)	
		0	3	Очная	Заочная
				Семестр №4	Семестр №4
Общая трудоемкость	5	180	180	Количество часов на вид работы:	
Виды учебной работы, из них:					
Аудиторные занятия (всего)				54	6
В том числе:					
Лекции				18	4
Семинарские занятия				36	2
Самостоятельная работа (всего) в т.ч. курсовая работа				126	102
Промежуточная аттестация					
В том числе:					
экзамен				экзамен	экзамен

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

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

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности										
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда». Теоретические основы мотивации труда.	2	-	2	6	9	2	-	-	7	9
Тема 1.2. Основные составляющие мотивации и стимулирования трудовой		-	2	6	9	-	-	-	9	9

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
деятельности.										
Тема 1.3. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования.	2	-	2	6	9	-	-	-	9	9
Тема 1.4. Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования.		-	2	6	9	-	-	-	9	9
Итого по разделу:	4	-	8	24	36	2	-	-	34	36
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации.										
Тема 2.1. Мотивационный механизм организации.	2	-	2	6	9	-	-	-	9	9
Тема 2.2. Мотивация деятельности в системе управления.		-	2	6	9	-	-	-	9	9
Тема 2.3. Мотивационные теории и применение их на практике.	2	-	2	6	9	-	-	-	9	9
		-	2	6	9	-	-	-	9	9
Итого по разделу:	4	-	8	24	36	-	-	-	36	36
Раздел 3. Организация оплаты труда.										
Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.	2	-	2	8	12	-	-	-	12	12
Тема 3.2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.		-	2	8	10	-	-	-	12	12
Тема 3.3. Тарифная система оплаты труда.	2	-	4	8	14	-	-	-	12	12
Итого по разделу:	4	-	8	24	36	-	-	-	36	36
Раздел 4. Системы оплаты труда на предприятии.										
Тема 4.1. Технология разработки системы оплаты труда на предприятии и факторы ее оптимизации.	2	-	4	6	11	-	-	-	9	9
Тема 4.2. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.	2	-	2	5	8	-	-	-	9	9

Наименование раздела, темы дисциплины	Виды учебной работы (бюджет времени) (вносятся данные по реализуемым формам)									
	Очная форма обучения					Заочная форма обучения				
	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего	Лекции	Практические	Семинарские	Самостоятель	Всего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Тема 4.3. Премии: их сущность, показатели премирования.		-	2	5	8	-	-	-	9	9
Итого по разделу:	4	-	10	22	36	-	-	-	36	36
Раздел 5. Управление оплатой труда.										
Тема 5.1. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.	2	-	2	14	18	2	-	-	16	18
Тема 5.2. Фонд оплаты труда и его формирование.		-	2	14	18	-	-	2	16	18
Итого по разделу:	2	-	4	28	36	2	-	2	34	36
Всего за семестр:	18	-	36	126	180	4	-	2	174	180

4.2. Содержание разделов дисциплины:

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
				Кол-во часов
		0	3	
1	2	3	4	5
Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.				
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда». Теоретические основы мотивации труда.	<ul style="list-style-type: none"> - «Мотивация и оплата труда» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. - Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. - Основные понятия курса. - Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. - Особенности трудовой мотивации работников. - Содержательные теории мотивации. - Процессуальные теории мотивации. 	Семинарские занятия: Семинарское занятие 1 - Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. - Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Семинарское занятие 2 - Особенности трудовой мотивации работников. - Содержательные теории мотивации. - Процессуальные теории мотивации.	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
Тема 1.2. Основные составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	<p>- Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования (пищевая, половая, познавательная, защитная).</p> <p>- Психологическая составляющая мотивации и стимулирования (желание, страсть, влечение, установки).</p> <p>- Социальная составляющая мотивации и стимулирования (личность и индивидуальность, типы личностей, социальное поведение, властное поведение, беспомощное поведение).</p>	<p>Семинарские занятия:</p> <p>Семинарское занятие 3</p> <p>- Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования (пищевая, половая, познавательная, защитная).</p> <p>Семинарское занятие 4</p> <p>- Психологическая составляющая мотивации и стимулирования (желание, страсть, влечение, установки).</p> <p>- Социальная составляющая мотивации и стимулирования (личность и индивидуальность, типы личностей, социальное поведение, властное поведение, беспомощное поведение).</p>	2	-
		<p>Семинарские занятия:</p> <p>Семинарское занятие 5</p> <p>- Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности.- Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.</p> <p>- Виды структуры мотивации.</p> <p>- Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.</p> <p>Семинарское занятие 6</p> <p>- Виды структуры мотивации.</p> <p>- Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.</p>	2	-
Тема 1.3. Мотивация трудовой деятельности и процесс ее формирования.	<p>- Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности.- Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.</p> <p>- Виды структуры мотивации.</p> <p>- Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.</p>	<p>Семинарские занятия:</p> <p>Семинарское занятие 5</p> <p>- Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности.- Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.</p> <p>Семинарское занятие 6</p> <p>- Виды структуры мотивации.</p> <p>- Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.</p>	2	-
Тема 1.4.	- Классификация стимулов и	Семинарские занятия:	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
Стимулирование трудовой деятельности и процесс ее формирования.	<p>направления стимулирования трудовой деятельности.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Материальное денежное и неденежное стимулирование. - Заработная плата и факторы, воздействующие на нее. - Доплаты и надбавки, моральное и организационное стимулирование. - Стимулирование свободным временем. 	<p>Семинарское занятие 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. - Материальное денежное и неденежное стимулирование. <p>Семинарское занятие 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - Заработная плата и факторы, воздействующие на нее. - Доплаты и надбавки, моральное и организационное стимулирование. - Стимулирование свободным временем. 		
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации.				
Тема 2.1. Мотивационный механизм организации.	<ul style="list-style-type: none"> - Понятие и сущность мотивационного механизма. - Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. - Технологии формирования мотивационного механизма в организации. - Методы мотивации. 	<p>Семинарские занятия:</p> <p>Семинарское занятие 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - Понятие и сущность мотивационного механизма. - Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. <p>Семинарское занятие 10</p> <ul style="list-style-type: none"> - Технологии формирования мотивационного механизма в организации. - Методы мотивации. 	2	
Тема 2.2. Мотивация деятельности в системе управления.	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность мотивации современные теории мотивации. - Личные потребности и интересы ценности и ценностные ориентации, структура установок. - Проблемы и особенности мотивации управленческого труда в отечественной практике. - Изменение подходов к регулированию мотивации в 	<p>Семинарские занятия:</p> <p>Семинарское занятие 11</p> <ul style="list-style-type: none"> - Сущность мотивации современные теории мотивации. - Личные потребности и интересы ценности и ценностные ориентации, структура установок. <p>Семинарское занятие</p>	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
	современных условиях, формы организации стимулирования. - Мотивация топ-менеджеров.	12 - Проблемы и особенности мотивации управленческого труда в отечественной практике. - Изменение подходов к регулированию мотивации в современных условиях, формы организации стимулирования. - Мотивация топ-менеджеров.		
Тема 2.3. Мотивационные теории и применение их на практике.	- Первоначальные теории мотивации. - Содержательные теории мотивации. - Процессуальные теории мотивации. - Применение мотивационных теорий на практике.	Семинарское занятие 13:	2	-
		- Первоначальные и содержательные теории мотивации и применение их на практике.		
		Семинарское занятие 14:	2	
		- Содержательные и процессуальные теории и применение их на практике.		
Раздел 3. Организация оплаты труда.				
Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.	- Определение заработной платы. - Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. - Понятие номинальной и реальной заработной платы.	Семинарские занятия:	2	-
		Семинарское занятие 15 - Определение заработной платы. - Функции заработной платы: воспроизводительная, стимулирующая, распределительная и др. Семинарское занятие 16 - Понятие номинальной и реальной заработной платы. - Понятие номинальной		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
		и реальной заработной платы.		
Тема 3.2. Макро- и микроэкономические теории оплаты труда персонала.	<ul style="list-style-type: none"> - Классификация теорий оплаты труда персонала. - Теории социального заработка. - Теории контролируемых заработков. - Теории оправданных заработков. 	Семинарские занятия:	2	-
		Семинарское занятие 17 <ul style="list-style-type: none"> - Экономические теории поведения. - Организационно-экономические теории. 		
Тема 3.3. Тарифная система оплаты труда.	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность и значение тарифной системы. - Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. - Организация заработной платы на основе тарифной системы. - Повременная система оплаты труда – простая повременная, повременно–премиальная. - Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная. - Коллективная форма оплаты труда по конечному результату. - Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. - Варианты начисления заработной платы. 	Семинарское занятие 1:	2	-
		Семинарское занятие 18 <ul style="list-style-type: none"> - Сущность и значение тарифной системы. - Элементы тарифной системы: тарифные сетки, ставки, тарифно-квалификационный справочник. 	2	
		Семинарское занятие 19 <ul style="list-style-type: none"> - Организация заработной платы на основе тарифной системы. - Повременная система оплаты труда – простая повременная, повременно–премиальная. 		
		Семинарское занятие 20:		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
		<ul style="list-style-type: none"> - Системы сдельной оплаты – прямая сдельная, сдельно-премиальная, аккордная. - Коллективная форма оплаты труда по конечному результату. - Понятие бестарифной формы организации оплаты труда. Условия применения. - Варианты начисления заработной платы. 		
Раздел 4. Оплата труда на предприятии.				
Тема 4.1. Технология разработки системы оплаты труда на предприятии и факторы ее оптимизации.	<ul style="list-style-type: none"> - Сущность и структура системы оплаты труда персонала организации, ее и задачи. - Характеристика стратегий оплаты труда персонала. - Функции и основные принципы системы оплаты труда персонала организации. - Этапы разработки, цели, принципы, методы формирования системы оплаты труда. - Методология разработки базовой заработной платы на основе классификации и оценки рабочих мест. - Способы классификации рабочих мест. - Разработка системы социальных льгот персоналу. - Разработка внутрифирменных нормативных документов, фиксирующих систему оплаты труда. 	Семинарское занятие 21:	4	
		Семинарское занятие 22:		
		Семинарское занятие 23:		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
		оплаты труда.		
		Семинарское занятие 24:	2	-
		- Функции и назначение социальных льгот и выплат. - Структура социального пакета. - Принципы установления социального пакета для различных категорий персонала. - Виды социальных пакетов.		
		Семинарское занятие 25:	2	-
		- Сущность стимулирования труда. - Виды стимулов и их классификация. - Материальное, моральное стимулирование. - Социальные программы предприятия. - Требования к организации стимулирования труда.		
Тема 4.2. Роль надбавок и доплат в стимулировании труда.	- Сущность стимулирования труда. - Виды стимулов и их классификация. - Материальное, моральное стимулирование. - Социальные программы предприятия. - Требования к организации стимулирования труда.	- Сущность стимулирования труда. - Виды стимулов и их классификация. - Материальное, моральное стимулирование. - Социальные программы предприятия. - Требования к организации стимулирования труда.		
Тема 4.3. Премии: их сущность, показатели премирования.	- Показатели систем премирования различных категорий работников. - Индивидуальная и коллективная (бригадная) системы премирования. - Разработка системы	Семинарское занятие 26: - Показатели систем премирования различных категорий работников. - Индивидуальная и	2	-

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
	премирования на предприятии.	коллективная (бригадная) системы премирования. - Разработка системы премирования на предприятии.		
Раздел 5. Управление оплатой труда.				
Тема 5.1. Особенности оплаты труда различных категорий персонала.	<ul style="list-style-type: none"> - Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. - Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. - Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. - Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда. 	Семинарское занятие 27:	2	-
		<ul style="list-style-type: none"> - Выбор основных факторов, определяющих производительность и интенсивность труда различных категорий работников. - Учет стратегических целей предприятия, управленческой философии, наличие систем учета труда и материальных интересов работника. - Структура заработной платы по условно постоянной и условно переменной части. - Особенности оплаты труда руководителей и различных категорий управленческого труда. 		
Тема 5.2. Фонд оплаты труда и его формирование.	<ul style="list-style-type: none"> - Состав и структура фонда оплаты труда. - Методы планирования фонда оплаты труда. - Источники формирования фонда оплаты труда. - Выплаты, включаемые в фонд оплаты труда в абсолютном и относительном размере. - Анализ формирования среднего заработка. - Учет тенденции состава и изменения структуры фонда в предыдущие периоды. 	Семинарское занятие 28:	2	2
		<ul style="list-style-type: none"> - Выплаты, включаемые в фонд оплаты труда в абсолютном и относительном размере. - Минимальный бюджет, реальный бюджет, бюджет с плановым превышением. - Расчет возмещаемой части расходов на оплату труда. - Контроль за фондом 		

Наименование раздела, темы дисциплины	Содержание разделов дисциплины	Содержание семинарских занятий		
			Кол-во часов	
			о	з
1	2	3	4	5
	<ul style="list-style-type: none"> - Минимальный бюджет, реальный бюджет, бюджет с плановым превышением. - Расчет возмещаемой части расходов на оплату труда. - Контроль за фондом оплаты труда в течение календарного года. - Оплата труда, включаемая в ФОТ за отработанное время. - Порядок планирования стимулирующих выплат. - Порядок планирования компенсационных выплат. - Оплата труда, включаемая в ФОТ за неотработанное время. 	<ul style="list-style-type: none"> оплаты труда в течение календарного года. - Оплата труда, включаемая в ФОТ за отработанное время. - Порядок планирования стимулирующих выплат. - Порядок планирования компенсационных выплат. - Оплата труда, включаемая в ФОТ за неотработанное время. 		

5. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

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

1. Колот А.М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу : Навч. посібник . - К. : КНЕУ, 1998 . - 224 с. – 6 шт.
2. Балабанова Л.В. Управління персоналом : підручник / Л.В.Балабанова, О.В.Сардак; М-во освіти і науки України; Донецький нац. ун-т екон. і торгівліім. М.Туган-Барановського . — К. : Центр учбовоїлітератури, 2011 . — 468 с. – 50 шт.
3. Мурашко, М.І. Менеджмент персоналу : навчальний посібник / М.І.Мурашко . - 3-те вид., випр. і доп. - К. : Знання, 2008 . - 435 с. – 5 шт.
4. Сладкевич, В.П. Мотивационный менеджмент : Курс лекций . - К. : МАУП, 2001 . - 168 с. – 40 шт.
5. Слинков В.Н. Мотивация, стимулирование и оплата труда: практические рекомендации/В.Н.Слинков.- К.: Дакор, КНТ, 2008.- 336 с. – 5 шт.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова. – М.: Инфра-М, 2012. – 524 с. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://search.rsl.ru/>
7. Потемкин В.К. Управление персоналом Учебник для вузов. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2013. – 340 с.[Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://www.book.ru/>

Перечень контрольных вопросов к самоподготовке:

1. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
2. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
3. Классификация форм и систем заработной платы.
4. Основные направления государственного регулирования заработной платы
5. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
6. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее
7. эффективного применения.

8. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала
9. и основания для премирования.
10. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и
11. материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
12. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
13. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
14. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы
15. эффективности мер морального стимулирования.
16. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
17. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
18. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
19. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов
20. организационного стимулирования.
21. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
22. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого
23. предприятия).

5.2. Перечень основной учебной литературы

1. Баткаева, И.А., Управление персоналом: теория и практика. Организация оплаты труда персонала: учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова. – М.: Проспект, 2012.
2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. – М.: Альтна Бизнес Букс, 2007.
3. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: Учебник для вузов. - М.: ИНФРА-М, 2011.
4. Луговой, А.В. Расчеты по оплате труда / А.В. Луговая. – М.: Финансы и статистика, 2009.
5. Никитин, В.Ю. Заработная плата: бухгалтерские, налоговые и правовые аспекты / В.Ю. Никитин. – РОСБУХ, 2009.
6. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности. Учебное пособие. – изд-во «Академия». Серия: «Высшее профессиональное образование», 2012.
7. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. – Н. Новгород: НИМБ, 2011.

5.3. Перечень дополнительной литературы

1. Аширов Д.А. Трудовая мотивация: Учеб.пособие. – М.: ТК Велби: Проспект, 2005.
2. Васильев Г.А., Деева Е.М. Организационное поведение: Учеб.пособие/Г.А. Васильев, Е.М. Деева.–М.:ЮНИТИ,2005.–25 с.
3. Гофман Клаус-Дитер. Мотивация в бизнесе. Умение вести презентации и конференции коммуникация и применение наглядных средств: пер. с нем. / К. Д. Гофман.– Ростов-на-Дону: Феникс, 2004.–106 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2000.
5. Кибанов А.Я. Оценка экономической и социальной эффективности проекта совершенствования системы и технологии управления персоналом организации. – М.: ГУУ, 2006.
6. Мазманова, Б.Г. Управление оплатой труда: учеб.пособие / Б.Г. Мазманова. – М.: Финансы и статистика, 2003.

7. Милкович, Джордж Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Джордж Т. Милкович. – М.: Вершина, 2005.

8. Сорокина М.Е. Организация и регулирование оплаты труда: Учеб. пособие. – М.: Вузовский учебник, 2006.

9. Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. – М.: КноРус, 2012. – 256 с.

10. Яковлев Р.А. Оплата труда в организации. – М.: МЦФЭР, 2005.

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

1. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>

2. Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>

3. Библиотека экономической и управленческой литературы <http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>

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

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

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

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

7.1. Перечень информационных технологий

Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине:

– Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.

– Использование электронных презентаций при проведении семинарских/практических занятий.

7.2. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение необходимое для изучения дисциплины

– Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft PowerPoint»).

7.3. Перечень информационных справочных систем

Информационные справочные системы не используются.

8. Фонд оценочных средств для контроля уровня сформированности компетенций

8.1. Виды промежуточной аттестации.

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

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины в форме зачета, позволяет оценить уровень сформированности компетенций и может осуществляться по результатам текущего контроля и итоговой контрольной работы, тестовых заданий и т.п.

Промежуточная аттестация в форме экзамена позволяет оценить уровень сформированности компетенций в целом по дисциплине и осуществляется и в устной форме.

8.2. Показатели и критерии оценки результатов освоения дисциплины.

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

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

Средний балл по дисциплине	Отношение полученного студентом среднего балла по дисциплине к максимально возможной величине этого показателя	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS	Определение
4,5 – 5,0	90% – 100%	5	A	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей (до 10%)
4,0 – 4,45	80% – 89%	4	B	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 20%)
3,75 – 3,99	75% – 79%	4	C	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок (до 25%)
3,25 – 3,74	65% – 74%	3	D	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков (до 35%)
3,0 – 3,24	60% – 64%	3	E	достаточно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии (до 40%)
до 3,0	35% – 59%	2	FX	неудовлетворительно с возможностью повторной сдачи (ошибок свыше 65%)
	0 – 34%	2	F	неудовлетворительно – надо поработать над тем, как получить положительную оценку (ошибок свыше 65%)

8.3. Критерии оценки работы студента.

При усвоении каждой темы за текущую учебную деятельность студента выставляются оценки по 5-балльной (государственной) шкале. Оценка за каждое задание в процессе текущей учебной деятельности определяется на основе процентного отношения операций, правильно выполненных студентом во время выполнения задания:

- 90-100% – «5»,
- 75-89% – «4»,
- 60-74% – «3»,
- менее 60% – «2».

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

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

Темы рефератов:

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.

2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
17. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
18. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
19. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции.
20. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.

Критерии оценки:

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

Максимальное количество баллов – 5 баллов.

Перечень вопросов к экзамену

1. Понятие и классификация мотивов труда.
2. Понятие и классификация стимулов к труду.
3. Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор).
4. Ключевые принципы мотивации труда.
5. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг) и их применение в управлении персоналом.
6. Содержательные теории мотивации (К. Альдерфер, Д. Макклелланд) и их применение в управлении персоналом.
7. Процессуальные теории мотивации (С. Адамс, Э. Локк) и их применение в управлении персоналом.
8. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их применение в управлении персоналом.
9. Теория мотивации В.И. Герчикова.
10. Сравнительный анализ теорий А. Маслоу и К. Альдерфера.
11. Понятие «стимулирование труда». Виды стимулирования персонала.
12. Мотивационная работа на разных этапах управления персоналом.

13. Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы стимулирования труда.
14. Понятие и основные формы стимулирования труда персонала.
15. Основные факторы демотивации персонала.
16. Модель ключевых характеристик работы Дж. Хэкмена и Дж. Олдхема.
17. Факторы, влияющие на оплату труда персонала.
18. Методы управления мотивацией персонала.
19. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
20. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
21. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
22. Управление мотивацией на всех уровнях организации.
23. Мотивационный механизм организации – понятие и технология раз-работки.
24. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.
25. Партисипативное управление в мотивации персонала.

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

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

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

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

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

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

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

выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы студентов:

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

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

Описание основных форм работы на семинаре:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

По проблематике учебной дисциплины студентам рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

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

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

выполнение индивидуальных заданий (письменно);

подготовка к контрольным работам и модульному тестированию;

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

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

1. Усвоить лекционный материал.

2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.

3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.

4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО ДонАУиГС и других научных учреждений.

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

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

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

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

дисциплина

направление подготовки/специальность

ДОПОЛНЕНО (с указанием раздела РПУД)

ИЗМЕНЕНО (с указанием раздела РПУД)

УДАЛЕНО (с указанием раздела РПУД)

Реквизиты протокола заседания кафедры

от _____ № _____
дата