

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ


С.А. Баркалов

« 1 » 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Мотивация и стимулирование персонала»

Направление подготовки 08.03.01 «Строительство»

Профиль (Специализация) «Менеджмент строительных организаций»

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

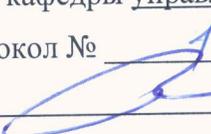
Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С. 

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

« 1 » 08 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф.  С.А. Баркалов

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины: получение студентами комплекса теоретических знаний и практических навыков о содержании организационно-экономической и социально-психологической природе мотивов и стимулов, мотивации и стимулирования, их взаимосвязи и взаимодействия и взаимообусловленности в процессе трудовой деятельности.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- участие в организационно-управленческой и экономической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по природе потребностей и мотивации, методам и принципам стимулирования работников в целях достижения поставленных целей организации.
- участие в информационно-аналитической деятельности, в ходе которой бакалавр получает навыки анализа причин и последствий внедрения мотивационных технологий и эффективных систем оплаты труда, благодаря которым предприятие может быть выведено из неблагоприятной ситуации путём изменения процессов управления персоналом;
- участие в социально-психологической деятельности, в ходе которой бакалавр получает основы знаний по специфике проявления различных потребностей личности, природе воздействия стимулов, реализации мотивационных проектов и схем, взаимному влиянию сотрудника и предприятия в ходе реализации компенсационных пакетов в системе оплаты труда.
- участие в проектной деятельности, в ходе которой бакалавр готов применять современные методы стимулирования эффективной деятельности сотрудников в процессе создания проекта эффективной системы компенсации и оплаты труда .

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина «Мотивация и стимулирование персонала» (Б1.В.ДВ 4.2) относится к вариативной части (Б.1.В) дисциплин по выбору «Профессионального цикла»

Изучение дисциплины требует основных знаний, умений и компетенций студента по курсу: «Теория управления»

Дисциплина «Мотивация и стимулирование персонала» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний по другим предметам профессионального цикла, таких как «Управление проектами и изменениями», «Инвестиционный менеджмент», «Стратегический менеджмент и консалтинг».

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

общекультурные компетенции (ОК):

- способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).

общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- способностью выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2);
- умением использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ОПК- 8)

дополнительные профессиональные компетенции (ДПК):

- способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);
- владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3);
- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4);
- умением решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8);
- ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала;
- ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации.

Уметь:

- ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);
- ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);
- ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2);
- ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);
- ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)

Владеть:

- ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).
- ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3);
- ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4)

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 часов (из них: 72 часа аудиторной нагрузки – 36 часов лекции, 36 часов практические занятия; 72 часа – самостоятельной работы, 36 - контроль).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (6), включает лекционные, практические занятия, курсовой проект и самостоятельную работу студентов.

Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» разделено на двенадцать тематических модулей, по окончании изучения которых осуществляется текущий контроль усвоения учебного материала. В течение семестра проводятся модульно-рейтинговые мероприятия, в том числе и в форме компьютерного тестирования для проверки самостоятельной работы студентов.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		6			
Аудиторные занятия (всего)	72	72			
В том числе:					
Лекции	36	36			
Практические занятия (ПЗ)	36	36			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
Самостоятельная работа (всего)	72	72			
В том числе:					
Курсовой проект	+	+			
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (экзамен)	36	36			
Общая трудоемкость час зач. Ед.	180	180			
	5	5			

Примечание: здесь и далее числитель – очная/знаменатель – заочная формы обучения.

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
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. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.
2	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию по-

		требностей сотрудника
3	Психологический аспект мотивации труда	Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. 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. Проблема мотивации в отечественной психологии.
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 (СВР) Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации.
5	Процессуальные теории мотивации.	Личность и среда. Теория Д.Аткинсона.: мотив успеха – МУ и мотив, побуждающий избегать неудачи,- МН. 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 – Портра как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства) значение процессуальных теорий мотивации.
6	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации..	Четыре ключевых принципа трудовой мотивации : полимотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. Материальная и нематериальная мотивация. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личного и профессионального развития.
7	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.
8	Программы и методы стимулирования.	Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплаты с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных пре-

1.	«Управление проектами и изменениями»,	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
2	«Инвестиционный менеджмент»	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+
3	«Стратегический менеджмент и консалтинг»	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. Зан.	Лаб. Зан.	СРС	Все-го час.
1.	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	4	4		6	14
2.	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	2	2		6	10
3.	Психологический аспект мотивации труда	2	2		6	10
4.	Содержательные теории мотивации.	2	2		6	10
5.	Процессуальные теории мотивации.	4	4		6	10
6.	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации..	4	4		6	14
7.	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	2	2		6	10
8.	Программы и методы стимулирования.	4	4		6	14
9.	Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	2	2		6	10
10.	Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	2	2		6	10
11	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4	4		6	14
12	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	4	4		6	14

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ, КУРСОВЫХ РАБОТ.

1. Формирование мотивационного механизма на предприятии. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
2. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
3. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях (кризис).
4. Мотивация поведения личности в процессе труда. Мотивация деятельности в менеджменте.
5. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
6. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
7. Концепции «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
8. Японская система «пожизненного найма» и возможности её применения в российских условиях.
9. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.

10. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитие менеджмента и мотивации труда.
11. Эволюция мотивационных концепций - от древних времён до наших дней.
12. Возможности применения партисипативного управления переходной экономики.
13. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
14. Мотивация предпринимательской деятельности.
15. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
16. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
17. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.
18. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
19. Партисипативное управление. Сущность и основные формы.
20. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
21. Виды материального и не материального стимулирования.
22. Структура, функции и механизм мотивации труда
23. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
24. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
25. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
26. Иерархия потребностей по А.Маслоу
27. Формы и методы оплаты труда.
28. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
29. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
30. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
31. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
32. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора
33. Анализ компонентов материального вознаграждения
34. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
35. Формы и методы стимулирования
36. Мотивационные состояния и социализация личности.
37. Сущность и виды стимулирования.
38. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
39. Виды материального и не материального стимулирования.
40. Объяснить мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала
41. Модель предпочтений и ожиданий В.Врума .\
42. Ключевые принципы трудовой мотивации.
43. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
44. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
45. Модель Лоулера – Портера
46. Стратификационные стимулы
47. Психологические особенности темперамента и характера личности
48. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
49. Источники формирования мотива труда.
50. Цель стимулирования персонала.
51. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
52. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
53. . Рынок труда и размеры вознаграждений- влияние на мотивацию трудовой деятельности.
54. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
55. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
56. Документальное обоснование компенсационного пакета.
57. Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ.
58. Характеристика основных форм стимулов.

59. Мотив достижения успеха, его проявление в поведении сотрудника.
60. Характеристика понятия «абсентизм» и методы его минимизации.
61. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
62. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
63. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором.
64. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.
65. Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТ-ТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы.

№	Компетенция (общекультурная – ОК; общепрофессиональная – ОПК; профессиональная – ПК; дополнительная профессиональная компетенция – ДПК)	Форма контроля	семестр
1	✓ способностью использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	5
2	✓ способностью работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6);	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5
3	✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7).	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет	5
4	✓ способностью выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5
5	✓ умением использовать нормативные правовые документы в профессиональной деятельности (ОПК- 8)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет	5
6	✓ способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5
7	✓ владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5

8	✓ владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4);	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5
9	✓ умением решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет	5

7.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля			
		УО	КР	СРС	Зачет
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 	+	+	+	+

Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2); ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8) 	+	+	+	+
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 	+	+	+	+

Устанавливается 3 уровня освоения компетенции: 1) минимальный; 2) средний; 3) высокий. В пределах каждого уровня для всех дисциплин баллами оцениваются уровни сформированности элементов компетенции, а внутри каждого элемента - виды оценочных средств.

Общая оценка уровня освоения компетенции формируется суммированием баллов за ее элементы.

Критериями и показателями оценивания компетенций на различных этапах формирования компетенций являются:

- знание терминов, понятий, категорий, концепций и теорий по дисциплине;
- понимание связей между теорией и практикой;
- сформированность аналитических способностей в процессе изучения дисциплины;

- знание специальной литературы по дисциплине.

Шкала оценивания компетенций на различных этапах их формирования включает следующие критерии:

- полное соответствие;
- частичное соответствие;
- несоответствие.

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 	отлично	Полное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «отлично». УО,Т и КР на «отлично»
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2); ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8) 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2); ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства 	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные СРС на оценки «хорошо». УО и КР на оценки «хорошо».

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8)		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 	удовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительные выполненные СРС и Т.
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2); ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответ- 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>ственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 	неудовлетворительно	<p>Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные СРС и Т. Невыполнение КР. Устные опросы – «неудовлетворительно»</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<p>деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2);</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> ✓ нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, способностью анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты (ОПК-8); ✓ теоретические основы мотивации, стимулирования и • основные принципы и методы мотивации и стимулирования персонала; ✓ • назначение, структуру, взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности персонала организации. 	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. невыполненные СРС,Т и КР.
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ использовать основы экономических знаний в различных сферах жизнедеятельности (ОК-3); 		

Де-скрип-тор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> ✓ работать в коллективе, толерантно воспринимать социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОК-6); ✓ выявить естественнонаучную сущность проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности, привлечь их для решения соответствующий физико-математический аппарат (ОПК-2); ✓ находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений (ДПК-1); ✓ решать организационно-технические проблемы и распределять полномочия в целях достижения заданных показателей производства и реализации продукции, повышения качества и конкурентоспособности товаров и услуг, экономного и эффективного использования материальных, финансовых и трудовых ресурсов (ДПК-8) 		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> ✓ способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). ✓ методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций (ДПК-3); ✓ навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ДПК-4) 		

7.2.2 Шкалы оценки результатов

Качество освоения дисциплины	Уровневая шкала	Процентная шкала	Отметка в системе «зачтено-незачтено»	Средняя итоговая оценка
100 - 90%	высокий	81-100 %	зачтено	4,6-5
89 - 66%	средний	61-80 %	зачтено	3,6-4,5
65 - 50%	средний	61-80 %	зачтено	2,6-3,5
меньше 50%	ниже среднего	0-40 %	не зачтено	2-2,5

7.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и(или) опыта деятельности.

7.3.1. Примерная тематика РГР

Не предусмотрены

7.3.2. Примерная тематика и содержание КР

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. Комплексные исследования мотивации персонала: методика модальной (базовой) типологии НИИ труда, исследование соотношения внутренней и внешней мотивации по К. Замфир, методика ВЦИОМ для выявления мотивов труда и отношения к труду.
17. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
18. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
19. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
20. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции
21. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
22. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
23. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
24. Классификация форм и систем заработной платы.
25. Основные направления государственного регулирования заработной платы
26. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
27. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
28. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
29. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
30. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
31. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности

32. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
33. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
34. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
35. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
36. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
37. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
38. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

7.3.3. Темы СРС

Банк практических заданий для самостоятельной работы:

(Основная цель – научить студентов работать с учебной и научной литературой, нормативно-правовыми актами, уметь практически применять теоретические положения).

Самостоятельная работа1.

Задание 1.

Составьте схему взаимосвязи основных понятий мотивации.

Задание 2.

Составьте таблицу позитивных и негативных подкреплений в процессе трудовой деятельности. (5-6 примеров).

Самостоятельная работа2.

Задание 1.

Составить циклическую схему мотивации через возникновение и устранение потребности.

Задание 2.

Перечислите основные требования к стимулированию.

Самостоятельная работа3..

Задание 1.

Дайте сравнительную характеристику 4 темпераментам.

Задание 2.

Создайте схему формирования мотива труда..

Задание 3.

Опишите одну из методик определения ведущих мотивов в поведении человека.

Самостоятельная работа4.

Задание 1

Составить таблицу представителей школы содержательных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 2.

Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации.

Самостоятельная работа5.

Задание 1.

Составить таблицу представителей школы процессуальных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 2.

Составить перечень общих признаков, характеризующих процессуальные теории мотивации.

Самостоятельная работа6.

Задание 1.

Составить таблицу типологии ресурсов мотивации и стимулов

Задание 2.

Составить таблицу духовных и биологических мотивов.

Самостоятельная работа 7.

Задание 1.

Составить перечень законодательных актов федерального и муниципального значения, регулирующих уровень оплаты труда.

Задание 2.

Подобрать информацию о величине заработной платы в бюджетной и коммерческой организации (2-3 примера).

Самостоятельная работа 8.

Задание 1.

Составить сравнительную таблицу «Современные системы оплаты труда»

Задание 2.

Составить перечень эффективных инструментов стимулирования труда руководителя.

Самостоятельная работа 9.

Задание 1.

Составить таблицу мероприятий по нематериальному стимулированию с примерами их эффективного применения.

Задание 2.

Подобрать (СМИ, Интернет) или придумать 2-3 примера организаций различных отраслей с формулировкой конкретной стратегической цели. Придумать 2-3 мероприятия по нематериальному стимулированию сотрудников для достижения поставленной цели.

Самостоятельная работа 10.

Задание 1.

Создать перечень мероприятий по изучению эффективности системы мотивации организации.

Задание 2.

Создать таблицу последовательных мероприятий внедрения «Положения об оплате труда» с краткими характеристиками действий.

Самостоятельная работа осуществляется в рамках изучения тем курса. Выполнение данной работы должно способствовать пониманию процесса мотивации и стимулирования трудовой деятельности, формированию и закреплению определенных навыков и знаний в области мотивирования и стимулирования.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

В качестве форм и методов контроля самостоятельной работы студентов могут быть использованы семинарские занятия, коллоквиумы, зачеты, тестирование, самоотчеты, контрольные работы, защита творческих работ и др.

Для выполнения конкретного задания провести сбор информации, а также анализ полученных данных. Источником информации являются периодические издания и интернет ресурсы.

Результаты самостоятельных работ оформляются в письменном и электронном виде в форме презентаций.

Оценка: Оценивается по 5-балльной шкале в зависимости от полноты и логичности анализа, а также от умения студента защитить свою точку зрения.

Для текущего контроля используются тесты, которые могут содержать от 10 до 20 вопросов. Оценка осуществляется по 100-балльной шкале, т.е. от 1 до 10 баллов за правильный ответ.

Экзамен по дисциплине «Мотивация и стимулирование персонала» может проводиться в форме промежуточного и итогового теста, включающего в себя 40 открытых и закрытых вопросов, и оценивается по 100-балльной шкале, т.е. от 1 до 3 баллов за правильный ответ.

7.3.4. Задания для тестирования

Тест "Определение степени мотивации личности к успеху"

Ответьте "да или "нет" на следующие вопросы:

1. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время?
2. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100% выполнить задание.
3. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.
4. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.
5. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.
6. В некоторые дни мои успехи ниже среднего.
7. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.
8. Я более доброжелателен, чем другие.
9. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.
10. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах отдыха.
11. Усердие — это не основная моя мечта.
12. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.
13. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.
14. Порицания меня стимулируют сильнее, чем похвала.
15. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.
16. Препятствия делают мои решения более твердыми.
17. У меня легко вызвать честолюбие.
18. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.
19. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.
20. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.
21. Нужно полагаться только на самого себя.
22. В жизни мало вещей более важных, чем деньги.
23. Всегда, когда мне предстоит выполнить задание, я ни о чем другом не думаю.
24. Я менее честолюбив, чем многие другие.
25. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.
26. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.
27. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.
28. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.
29. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.
30. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь сделать это как можно лучше.
31. Мои друзья иногда считают меня ленивым.
32. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.
33. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.
34. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.
35. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.
36. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.
37. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работа других.
38. Много, за что я берусь, я не довожу до конца.
39. Я завидую людям, которые не очень загружены работой.
40. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.
41. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ

Поставьте себе по одному баллу за каждый ответ "Да" на вопросы: №№ 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41;

и за каждый ответ "Нет" на вопросы:

№№ 6, 13, 18, 20, 24, 31, 36, 38, 39.

32 — 28 баллов — у Вас очень сильная мотивация к успеху. Вы упорны в достижении цели, готовы преодолеть любые препятствия.

27 - 15 баллов - у Вас средняя мотивация к успеху, такая же, как у большинства людей.

Стремление к цели приходит к Вам в форме приливов и отливов. Порой Вам хочется все бросить, поскольку считаете, что цель, к которой стремитесь, — недостижима.

14-0 баллов — мотивацта к успеху у Вас довольно слабая. Вы довольны собой и своим положением, на работе "не горите". Вы убеждены, что независимо от собственных усилий все пойдет своим чередом.

7.3.5 Вопросы к зачету

Не предусмотрены

7.3.6. Вопросы к экзамену

1. Мотивация как движущая сила человеческого поведения.
2. Мотивационное поведение личности работника и ее связь с трудовой деятельностью.
3. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности. Структура трудовой мотивации работников.
4. Потребности и интересы в системе мотивации труда.
5. Ценности и ценностные ориентации как важнейший элемент трудовой мотивации.
6. Классическая теория трудовой мотивации и ее развитие в условиях рынка.
7. Психологические теории мотивации труда работников.
8. Содержательные теории трудовой мотивации.
9. Процессуальные теории мотивации труда работников на производстве.
10. Качество трудовой жизни работников и трудовая мотивация.
11. Основные организационные параметры качества трудовой жизни и их влияние на мотивацию труда работников.
12. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности работников.
13. Роль материальных стимулов в усилении мотивации труда.
14. Нематериальные методы трудовой мотивации.
15. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией работников.
16. Мотивация коллектива при организации нововведений
17. Соотношение партисипативного управления и мотивации труда сотрудников.
18. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
19. Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации.
20. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой деятельности.
21. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
22. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
23. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные термины мотивации трудовой деятельности.
24. Сущность стимулирования трудовой деятельности. Основные термины стимулирования трудовой деятельности.
25. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
26. Мотивационное ядро персонала организации.
27. Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
28. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
29. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.
30. Стадии жизненного цикла организации. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.
31. Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности.

32. Динамические и содержательные характеристики мотива труда. Функции мотивов труда. Классификация мотивов.
33. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Классификация потребностей.
34. Виды структуры мотивации трудовой деятельности. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
35. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей.
36. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
37. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации. Модели соучастия.
38. Механизм формирования трудовой мотивации.
39. Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты.
40. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности.
41. Формирование мотивационного ядра персонала организации и управление им.
42. Основные характеристики стимула к труду (содержание, величина, пороговое значение, временные параметры).
43. Классификация стимулов к труду по признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала.
44. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура.
45. Виды и формы материального денежного стимулирования. Основные виды долгосрочного вознаграждения персонала.
46. Виды и формы материального неденежного стимулирования.
47. Понятие «социальный пакет». Условия, в которых целесообразно применение соцпакета как материального неденежного вознаграждения.
48. Сущность и механизм нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования.
49. Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации.
50. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.
51. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
52. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.
53. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
54. Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
55. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации
56. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
57. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии.
58. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном.
59. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Базовые основы мотивации и	ОК-3	Устный опрос (УО)

	стимулирования труда как элементов управления персоналом.	ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-3	Контрольная работа (КР) Тест (Т) Зачет
2.	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	ОК-3 ОК-6 ОПК-8 ДПК-3	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
3.	Психологический аспект мотивации труда	ОК-3 ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-4	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
4.	Содержательные теории мотивации.	ОК-3 ОК-7 ДПК-8	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
5.	Процессуальные теории мотивации.	ОК-3 ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-3 ДПК-8	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
6.	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации..	ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-3	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Зачет
7.	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	ОК-7 ОПК-8 ДПК-4	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Зачет
8.	Программы и методы стимулирования.	ДПК-1 ДПК-3 ДПК-4 ДПК-8	Устный опрос (УО) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
9.	Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности	ОК-3 ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-3 ДПК-8	Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет
10.	Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	ОК-3 ОК-6 ОК-7 ОПК-8 ДПК-3	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
11	Формирование системы мотивации	ОК-6	Устный опрос (УО)

	вации и стимулирования трудовой деятельности	ОК-7 ОПК-8 ДПК-3	Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Зачет
12	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ОК-3 ОК-6 ОК-7 ОПК-2 ОПК-8 ДПК-1 ДПК-3 ДПК-4 ДПК-8	Устный опрос (УО) Контрольная работа (КР) Самостоятельная работа (СРС) Тестирование (Т) Зачет

7.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

Фонды оценочных средств

Фонды оценочных средств, позволяющие оценить РО (результаты обучения) по данной дисциплине, включают:

- контрольные вопросы для закрепления на практических занятиях;
- перечень вопросов к экзамену;
- банк практических заданий по проблематике тем;
- темы проблемных выступлений по темам;

Критерии оценивания

Приводятся критерии оценивания каждого вида элементов текущего, промежуточного и рубежного (итогового) контроля (выполнение домашних заданий, работа на практических занятиях).

По изучаемому учебному курсу вводится система критериев оценки качества освоения дисциплины и коэффициентов веса каждого критерия в общей оценке, выставляемой на экзамене:

- участие в лекционных занятиях и обсуждение материала – 15 %;
- участие в практических занятиях и выполнение заданий – 15 %;
- участие в интерактивных занятиях – 20 %;
- зачёт по дисциплине – 50 %.

По каждому из рассматриваемых критериев слушателю ставится оценка. Итоговая оценка определяется суммой оценок по каждому критерию с учетом коэффициентов веса.

В рамках данной рабочей программы возможно использовать традиционную и балльно-рейтинговую системы контроля.

Традиционная система контроля.

Текущий контроль осуществляется в течение семестра в устной и письменной форме в виде различных работ, устных опросов.

Итоговый контроль проводится в виде устного экзамена за весь курс обучения. Объектом контроля является достижение заданного Рабочей программой уровня владения дисциплиной.

Практика использования данной методики показывает ее эффективность: во-первых, студенту не удастся пользоваться заранее заготовленными шпаргалками; во-вторых, настраивает его на грамотное профессиональное общение с использованием соответствующей терминологии; в-третьих, мотивирует студента на более умелое применение лекционного материала с обращением к конкретным примерам.

Балльно-рейтинговая система контроля.

Введение балльно-рейтинговой системы контроля продиктовано новым этапом развития системы высшего профессионального образования в России, обусловленным подписанием Болонских соглашений. Такая система контроля возможна только при модульном построении курса, что соответствует структуре данной Программы, где каждый раздел/тему можно рассматривать как учебный модуль.

Данная система контроля способствует решению следующих задач:

- повышению уровня учебной автономии студентов;
- достижению максимальной прозрачности содержания курса, системы контроля и оценивания результатов его освоения;
- усилению ответственности студентов и преподавателей за результаты учебного труда на протяжении всего курса обучения;
- повышению объективности и эффективности промежуточного и итогового контроля по курсу.

При балльно-рейтинговом контроле итоговая оценка выставляется не на основании оценки за ответ на зачете, а складывается из полученных баллов за выполнение контрольных заданий по каждому учебному модулю курса. Рейтинговая составляющая такой системы контроля предполагает введение системы штрафов и бонусов, что позволяет осуществлять мониторинг учебной деятельности более эффективно. Штрафы могут назначаться за нарушение сроков сдачи и требований к оформлению работ, бонусные баллы – за выполнение дополнительных заданий или заданий повышенного уровня сложности. Сумма набранных баллов позволяет не только определить оценку студента по учебной дисциплине, но и его рейтинг в группе среди других студентов курса.

Балльно-рейтинговая система контроля может быть введена после разработки и принятия Положения о балльно-рейтинговой системе контроля в ИЭМИТ ФГБОУ ВО «ВГА-СУ».

Целесообразно рекомендовать студентам использовать литературу, представленную в данном УМК в разрезе выделенных тем лекционных и практических занятий, а также направлений самостоятельной работы.

8 ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

№ п/п	Наименование дисциплин, входящих в заявленную образовательную программу	Кол-во обучающихся, изучающих дисциплину	Автор, название, место издания, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Количество экземпляров
Основная литература				
1.	Мотивация и стимулирование персонала		Юшин, Геннадий Дмитриевич. Оплата труда персонала [Текст] : учебно-методический комплекс : учебное пособие : рекомендовано Воронежским ГАСУ / Юшин Геннадий Дмитриевич, Калинина Наталия Юрьевна ; Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. - Воронеж : [б. и.], 2014 (Воронеж : Отдел оперативной полиграфии изд-ва учеб. лит. и учеб.-метод. пособий Воронежского ГАСУ, 2014). - 176 с. - Библиогр. в конце кн. - ISBN 978-5-89040-501-2 : 94-07	48

2.			Экономика и социология труда [Текст] : учебник : допущено МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т управления. - М. : Инфра-М, 2009 (Смоленск : ОАО "Смол. обл. тип. им. В. И. Смирнова", 2003). - 582 с. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 572-578 (161 назв.). - ISBN 978-5-16-003458-4 : 375-00	10
3.			Экономика труда [Текст] : учебник : рек. МО РФ / под общ. ред. А. И. Архипова, Д. Н. Карпухина, Ю. П. Кокина. - М. : Экономика, 2009 (Архангельск : ОАО ИПП "Правда Севера", 2008). - 557 с. - (Высшее образование). - Библиогр. в конце разд. - ISBN 978-5-282-02893-5 : 525-00.	20
4.			Шепеленко, Гарий Иванович. Антикризисное управление производством и персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. МО РФ / Шепеленко, Гарий Иванович. - 2-е изд., доп. и перераб. - Ростов н/Д : Март, 2010 (Тула : ОАО "Тул. тип.", 2009). - 253 с. - Библиогр.: с. 252-253 (23 назв.). - ISBN 978-5-241-00963-0. - ISBN 978-5-222-16272-9 : 281-00.	5
5.			Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие : рек. УМО / Гос. ун-т управления ; под ред. А. Я. Кибанова, Л. В. Ивановской. - Изд. 2-е, стер. - М. : Экзамен, 2008.	30
6.			Управление персоналом [Текст] : учебное пособие / под ред. Е. Б. Колбачева. - Ростов-на-Дону : Феникс, 2014. - 382 с	20
7.			Баркалов, С.А., Половинкин, И.С., Половинкина А.И., Управление персоналом : учеб. пособие : рек. ВГАСУ / Воронеж. гос. архит.-строит. ун-т. т - Воронеж : Отдел оперативной полиграфии ВГАСУ, 2008. - 293с.	105
8.			Управление персоналом организации: Практикум [Текст] : учеб. пособие для вузов: рек. МО РФ / под ред. А. Я. Кибанова. - изд. 2-е, перераб. и доп. - М. : Инфра-М, 2006 (Тверь : Тверской полиграф. комбинат, 2006). - 363 с.	10
Дополнительная литература				
9.	Мотивация и стимулирование персонала		Авдеев В. В. Управление персоналом: технология формирования команды : Учеб. пособие. - М. : Финансы и статистика, 2003. - 543 с.	10
10.			Бухалков, М.И. Управление персоналом : учебник : допущено УМО. - М. : Инфра-М, 2005 (Ярославль : Ярославский поли-	10

			граф. комбинат, 2004). - 366 с.	
11.			Веснин, Владимир Рафаилович. Управление персоналом. Теория и практика [Электронный ресурс] : электрон. учебник. - М. : Кнорус, 2010.	10
12.			Галкина Т.П. Социология управления: от группы к команде: Учеб. пособие. – М: Финансы и статистика, 2003. – 224 с.	15
13.			Кнорринг В.И. Основы искусства управления: Учеб. пособие.- М.; Дело, 2003 – 328 с.	30
14.			Одегов Ю. Г. Управление персоналом: Оценка эффективности : Учеб. пособие / Рос. экон. акад. им. Г.В.Плеханова. - М. : Экзамен, 2002. - 255 с.	10
15.			Трудовой кодекс Российской Федерации [Текст] : по сост. на 8 апреля 2009 г. - М. : Омега-Л, 2009 (Киров : ОАО "Дом печати - Вятка", 2009). - 187 с.	10
Словари, справочники				
16.			Управление персоналом Энциклопедический словарь / Под ред. Кибанова А.Я. - М. : Инфра-М, 1998. - 451 с.	1
Научная литература				
17.			Менеджмент в России и за рубежом [Периодическое издание]	1

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удается разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии.
Практические занятия	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные студентами в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучающихся, их креативные качества, формирование профессиональных и общекультурных компетенций:

Изучение основной и дополнительной литературы	является наиболее распространённой формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины применяется при рассмотрении всех тем. Результаты анализа основной и дополнительной литературы в виде короткого конспекта основных положений той или иной работы фиксируются в <i>рабочей тетради</i> , наличие которой у студента обязательно.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекций, учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических и интерактивных занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний данной дисциплины.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Для преподавания дисциплины необходим доступ к электронному каталогу библиотеки института, а так же оборудование для мультимедийных презентаций.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (оборудование для мультимедийных презентаций).

10.3 Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины:

Электронный курс:

<http://std.mesi.ru/exact/Glove/viewer.asp?packId=MANIFEST-4F2F563E-30BA-1193-517F-CFA7CCC7CAD7>

в) программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Гарант – Справочно-правовая система/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценки; правовой консалтинг.
2. Консультант Плюс – правовая информационная база данных/ правовые ресурсы, обзоры изменения законодательства, актуальная справочная информация.
3. www.bcg.ru (сайт BCG)
4. www.cfin.ru/consulting (Теория и практика консалтинговой деятельности)
5. www.deloitte.com (сайт компании «Делойт»)
6. www.expert.ru (электронная версия журнала «Эксперт»)
7. www.feaco.org (Европейская Ассоциация Консалтинговых услуг)

WEB- РЕСУРСЫ

1. Административно-управленческий портал (книги, образцы должностных инструкций). Режим доступа: <http://www.aup.ru>.
2. Сайт Библиотеки по естественным наукам Российской академии наук. Режим доступа: <http://www.benran.ru>.
3. Сайт Всероссийской государственной библиотеки иностранной литературы им. М.И. Рудомино (ВГБИЛ) Режим доступа: <http://www.libfl.ru>.
4. Сайт Госкомстата РФ. Режим доступа: <http://www.gks.ru>.
5. Сайт научной библиотеки Московского государственного университета им. Ломоносова (НБ МГУ). Режим доступа: <http://www.lib.msu.su>.
6. Сайт Российской государственной библиотеки. Режим доступа: <http://diss.rsl.ru>.
7. Сайт Российской национальной библиотеки. Режим доступа: <http://www.nlr.ru>.

8. Электронная версия журнала «Менеджмент в России и за рубежом». Режим доступа: <http://dis.ru/static/magaz/manag/index.html>.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА:

1. Компьютерный класс, который позволяет реализовать неограниченные образовательные возможности с доступом в сеть Интернет на скорости 6 мегабит в секунду. С возможностью проводить групповые занятия с обучаемыми, а так же онлайн (оффлайн) тестирование.
2. Библиотечный электронный читальный зал с доступом к электронным ресурсам библиотек страны и мира. В количестве 3-х мест.
3. Персональный компьютер с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет
4. Ноутбук с предустановленным лицензионным программным обеспечением не ниже Windows XP, Office 2007, которое позволяет работать с видео-аудио материалами, создавать и демонстрировать презентации, с выходом в сеть Интернет.
5. При изучении дисциплины могут быть использованы персональные компьютеры.

12. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (образовательные технологии)

При реализации различных видов учебной работы могут быть использованы следующие образовательные технологии:

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки «Строительство» профиль «МСО» реализация компетентного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбор конкретных ситуаций, психологические и иные тренинги). Это должно происходить в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. В рамках учебных курсов предусмотрены встречи с представителями российских и зарубежных компаний, государственных и общественных организаций, мастер-классы экспертов и специалистов.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах, определяется главной целью (миссией) программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин, и в целом в учебном процессе они должны составлять не менее 50% аудиторных занятий (определяется требованиями ФГОС с учетом специфики ООП). Занятия лекционного типа для соответствующих групп студентов не могут составлять более 50% аудиторных занятий (определяется соответствующим ФГОС)).

В процессе реализации компетентного подхода предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся.

Методы и формы организации обучения (ФОО)

Методы и формы активизации деятельности	Виды учебной деятельности		
	ЛК	Семинар	СРС
Дискуссия	х	х	
IT-методы	х		х
Командная работа		х	х
Разбор кейсов		х	
Опережающая СРС	х	х	х
Индивидуальное обучение			х
Проблемное обучение		х	х

Обучение на основе опыта		х	х
--------------------------	--	---	---

Тематический план интерактивных занятий

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

Интерактивное занятие 1 (2 часа).

Тематические дискуссии и/или диспут Проблемные вопросы:

- При каких условиях формируется мотив труда?
- Как мотив труда связан с оценкой вероятных достижений?

Диспут: «Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления». (2-е команды-«за» и «против»).

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

Интерактивное занятие 2(2 часа),

Обсуждение в группах вопросов:

1. Что движет человеком при выборе профессии и места деятельности?
2. Как человек ощущает свои потребности?

Проведение диагностического тестирования « Определение ведущих потребностей личности».

Обсуждение результатов и возможностей применения методики для работы над мотивацией трудовой деятельности.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.

Интерактивное занятие 3 (2 часа).

Обсуждение в группах вопросов:

1. Когда возникает мотивация труда. Личный опыт студентов. Оптимальные условия: реальность или фантазия.
2. Семья и школа как источник формирования этических и социальных норм, и дальнейшая трансформация ценностных ориентиров.(на личном примере).

Тема 4. Содержательные теории мотивации.

Интерактивное занятие 4 (2 часа),

Тематические дискуссии:

1. Основные отличительные черты содержательных теорий мотивации.
2. Специфика названия .
3. Возможности применения теорий в современных условиях.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации. (1 час)

Интерактивное занятие 5 (2 часа).

Мозговой штурм: Важнейшие черты и практическая значимость концепций процессуальных теорий мотивации.

Кейс-методы (работа в тройках): оптимальный выбор теории мотивации для решения конкретных задач в российских организациях (на конкретном примере).

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.

(2 часа)

Интерактивное занятие 6 (2 часа).

Тематические дискуссии:

1. Денежные стимулы и социальные льготы: предпочтения, результаты, эффективность.
2. Что делать, когда стимулы «закончились»? Как «мотивировать» топ-менеджеров?
3. Стимулы для всех: «прибылеобразующих» и «затратных» подразделений.

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

Интерактивное занятие 7 (2 часа).

Тематическая дискуссия:: Оплата труда в бюджетных и коммерческих организациях : сравнительная характеристика(3-4 примера российских организаций по подготовленным примерам) . Работа в тройках, защита предложений перед группой.

Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности

Интерактивное занятие 8 (2 часа).

Кейс-методы: формирование предложений по нематериальному стимулированию труда на конкретных примерах по домашнему заданию. Работа в тройках.

Мозговой штурм: «Эффективные методы нематериального стимулирования».

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий;
- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной и научной литературы;
- закрепление теоретического материала при проведении контрольных работ, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых, творческих заданий.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО с учетом рекомендаций и ПрООП ВО по направлению подготовки 08.03.01 «Строительство» профиль «Менеджмент строительных организаций» (степень) «бакалавр».

Руководитель основной образовательной программы

Директор ИЭМИТ
д-р тех. наук, проф. _____

С.А. Баркалов

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией факультета экономики, менеджмента и информационных технологий

« __ » _____ 2015 г. протокол №

Председатель д-р техн. наук, проф. _____ П.Н. Курочка

Эксперт

(место работы)
циалы, фамилия)

(занимаемая должность)

(подпись) (ини-

М П
организации

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 08.03.01 «Строительство», профиль «Менеджмент строительных организаций».

Руководитель основной образовательной программы

доцент, к.э.н.
(занимаемая должность,
ученая степень и звание)



Агафонова М.С.

(подпись) (инициалы, фамилия)

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Института экономики, менеджмента и информационных технологий

« 1 » 09 г., протокол № 1

Председатель д.т.н., профессор
учёная степень и звание,



Курочка П.Н.

инициалы, фамилия

Эксперт

зав.кафедрой менеджмента и экономики
предпринимательства,

доктор экономических наук, профессор
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
лесотехнический университет им. Г.Ф. Морозова»



Морковина С.С.



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
Воронежский государственный архитектурно-строительный университет

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМИТ


С.А. Баркалов

« 1 » 09 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Мотивация и стимулирование персонала»

Направление подготовки 08.03.01 «Строительство»

Профиль (Специализация) «Менеджмент строительных организаций»

Квалификация (степень) выпускника Бакалавр

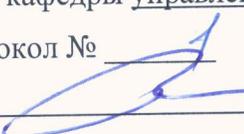
Нормативный срок обучения 4

Форма обучения очная

Автор программы к.э.н., доцент Агафонова М.С. 

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

« 1 » 08 2015 года Протокол № 1

Зав. кафедрой д.т.н., проф.  С.А. Баркалов

Воронеж 2015

