

**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

« 7 » сентября 2015 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

Дисциплины

**«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Направление подготовки бакалавра 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль Нет

Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный срок обучения 4 года

Форма обучения очная

Автор программы: Строганова Я.С., ст. преп. кафедры управления строительством

Программа обсуждена на заседании кафедры управления строительством

« 31 августа » 2015 года, Протокол № 1.

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

Воронеж 2015

## **1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **1.1. Цели дисциплины**

Целью курса учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование у студентов научных знаний и навыков по формированию и использованию системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.

### **1.2. Задачи освоения дисциплины**

- ознакомление студентов с основными понятиями и методиками мотивации и стимулирования труда;
- определение основных особенностей системы мотивации и стимулирования;
- изучение процесса и последовательности проведения мотивации и стимулирования труда;
- применение современных методов мотивации и стимулирования;
- рассмотрение основных результатов применения системы мотивации и стимулирования.

## **2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП**

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является дисциплиной профессионального цикла.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» основывается на принципах и закономерностях логического мышления. Базовые знания, которыми должен обладать студент после изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» призваны способствовать освоению дисциплин, направленных на формирование профессиональных знаний и умений.

Взаимосвязь с другими дисциплинами: изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» базируется на знаниях по менеджменту, организационному поведению, экономике труда, управлению персоналом, психологии, социологии, педагогике, этике, трудовому праву и др.

Требования к знаниям: дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» требует знаний и практических навыков в решении кадровых задач.

## **3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование следующих профессиональных компетенций:

- знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике (ПК-17),
- знанием порядка применения дисциплинарных взысканий (ПК-18),
- знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-55),
- знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56),

- владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59),
- владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам (ПК-72).

В результате изучения дисциплины студент должен:

***Знать:***

- основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»;
- особенности разработки системы мотивации и стимулирования;
- основные методы системы мотивации и стимулирования;
- организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования.

***Уметь:***

- оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»;
- выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования;
- использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования;
- оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования.

***Владеть:***

- требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями;
- современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение в организации с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач;
- методами диагностики эффективности системы мотивации и стимулирования;
- навыками анализа конкурентоспособности и методами оценки эффективности политики оплаты труда в организации;
- навыками разработки и организации внедрения планов социального развития организации.

#### 4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составляет 4 зачетных единицы.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		5			
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	54	54			
В том числе:					
Лекции	36	36			
Практические занятия (ПЗ)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)	-/-	-/-			
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	54	54			
В том числе:					
Курсовой проект	-/-	-/-			
Контрольная работа	-/-	-/-			

Вид промежуточной аттестации (экзамен)		36	36			
Общая трудоемкость	час зач. ед.	144	144			
		4	4			

## 5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование модуля дисциплины	Содержание модуля
1	Мотивация как процесс	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс.
2	Теория мотивации	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная система мотивации
3	Мотивационный процесс	Управление мотивацией. Как Управлять мотивационным процессом.
4	Мотивация на российских предприятиях.	Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
5	Стимулирование труда	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация
6	Внедрение стимулирования	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии

### 5.2 Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ разделов данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин					
		1	2	3	4	5	6
1.	<u>Основы управления персоналом</u>	+	+	+	-	-	+
2.	<u>Управленческий учет и учет персонала</u>	+	+	+	+	+	+
3.	<u>Конфликтология</u>	+	+	+	+	+	+

### 5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№	Наименование модуля дисциплины	Лекц.	Практ.	Лаб.	СРС	Все-го
---	--------------------------------	-------	--------	------	-----	--------

п/п			зан.	зан.		час.
1.	Мотивация как процесс	6	4	-	10	18
2.	Теория мотивации	6	2	-	8	16
3.	Мотивационный процесс	6	4	-	10	18
4.	Мотивация на российских предприятиях.	6	2	-	8	16
5.	Стимулирование труда	6	4	-	10	18
6.	Внедрение стимулирования	6	2	-	8	16

## 6. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

№ п/п	№ модуля дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1.	1.	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс.	4
2.	2.	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематериальная система мотивации	2
3.	3.	Управление мотивацией. Как управлять мотивационным процессом.	4
4.	4.	Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	2
5.	5.	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация	4
6.	6.	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	2

## 7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ

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

№ п/п	Компетенция	Форма контроля	семестр
1.	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике (ПК-17),	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5
2.	знанием порядка применения дисциплинарных взысканий (ПК-18)	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5

3.	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-55),	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5
4.	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-56),	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5
5.	владением важнейшими методами экономического и статистического анализа трудовых показателей (ПК-59),	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5
6.	владением навыками самоуправления и самостоятельного обучения и готов транслировать их своим коллегам (ПК-72).	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Экзамен(Э)	5

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля		
		УО	Т	Э
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17, 56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	+	+	+

Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>	+	+	+
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>	+	+	+

### 7.2.1.Этап текущего контроля знаний

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т, УО на оценки «хорошо».
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> </ul>		



Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>		
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные Т, УО
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные Т, УО

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	не аттестован	Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные Т, УО
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72);</li> </ul>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		

### 7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В пятом семестре результат промежуточного контроля (экзамен) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные Т и УО на оценки «отлично».
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования (ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования (ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессио-</li> </ul>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	нальной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	хорошо	<p>1. Студент демонстрирует значительное понимание вопросов. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.</p> <p>2. Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования (ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования (ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное понимание вопросов. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнено.
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59,</li> </ul>		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	72); • выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72); • использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56); • оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).		
Владеет	• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72); • современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).		
Знает	• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72); • особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72); • основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72); • организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).		
Умеет	• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72); • выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования(ПК- 55, 56, 59, 72); • использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования(ПК-17, 18, 55, 56); • оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования(ПК-17, 18).	неудовлетворительно	Студент демонстрирует небольшое понимание вопросов. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены.
Владеет	• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями(ПК-17, 18, 55,72); • современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессио-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	нальной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).		
Знает	<ul style="list-style-type: none"> <li>• основные понятия дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72);</li> <li>• особенности разработки системы мотивации и стимулирования (ПК-17,56, 59, 72);</li> <li>• основные методы системы мотивации и стимулирования (ПК-56, 59, 72);</li> <li>• организационные аспекты проведения мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56).</li> </ul>	не аттестован	<p>1. Студент демонстрирует непонимание вопросов.</p> <p>2. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.</p>
Умеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• оперировать основными понятиями по курсу «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (ПК-17, 18, 59, 72);</li> <li>• выявлять особенности организации и проведения мотивации и стимулирования (ПК- 55, 56, 59, 72);</li> <li>• использовать современные приемы и технологии при проведении мотивации и стимулирования (ПК-17, 18, 55, 56);</li> <li>• оценивать результативность и эффективность осуществления системы мотивации и стимулирования (ПК-17, 18).</li> </ul>		
Владеет	<ul style="list-style-type: none"> <li>• требованиями профессиональной этики и готовностью поступать в соответствии с этими требованиями (ПК-17, 18, 55,72);</li> <li>• современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности (ПК-17,56, 59, 72).</li> </ul>		

### 7.3. Примерный перечень оценочных средств

#### 7.3.1 Темы рефератов

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.

8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премияльные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
31. Нематериальное стимулирование труда.

### **7.3.2 Задания для тестирования**

1. Показатели степени удовлетворенности работой оцениваются:
  - а) количественно путем сопоставления фактической численности работников с расчетной величиной
  - б) качественно по соответствию профессионально-квалификационного уровня работников требованиям занимаемых должностей
  - в) на основе анализа мнения работников с помощью социологических исследований
  - г) как отношение числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
2. "Активная" текучесть кадров обусловлена следующими причинами:
  - а) систематическим невыполнением обязанностей
  - б) неудовлетворенность работника условиями быта
  - в) недисциплинированностью работника
  - г) потерями рабочего времени
  - д) неудовлетворенность работника рабочим местом
3. Показатель абсентеизма характеризуется:
  - а) количеством невыполнения плановых заданий работником
  - б) отношением числа работников, уволившихся по причинам, относимым непосредственно к текучести, к среднесписочной численности работников
  - в) потерями рабочего времени

- г) неудовлетворенностью работника рабочим местом и условиями труда
  - д) количеством самовольных невыходов работников на работу
4. Затраты на оплату за отработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
- а) стоимость натурального вознаграждения
  - б) оплату отпусков всех видов
  - в) гонорары
  - г) заработную плату
  - д) оплату времени выполнения государственных обязанностей
5. Затраты на оплату за неотработанное время, входящие в Расходы на оплату труда (фонд заработной платы) включают:
- а) единовременные премии и оплата сувениров
  - б) выплаты и льготы из поощрительных фондов предприятия, не учтенные в фонде заработной платы и увеличивающие доход работников
  - в) компенсацию за неиспользование отпуска
  - г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - д) оплата заместительства
6. К затратам на выплаты социального характера относятся:
- а) оплата отпусков всех видов
  - б) расходы из общественных фондов потребления на общеобразовательное развитие (включая выплаты стипендий)
  - в) расходы из общественных фондов потребления на выплаты во время болезни
  - г) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - д) оплата проезда на транспорте
7. Расходы, не относящиеся к фонду заработной платы и выплатам социального характера складываются из:
- а) оплаты времени выполнения государственных обязанностей
  - б) дивидендов по акциям, выплат по облигациям
  - в) выплаты на содержание жилья, топливо, питание
  - г) авторских вознаграждений
  - д) стоимости фирменной и спецодежды
8. К подсистеме мотивации поведения персонала относятся следующие функции:
- а) управление мотивацией трудового поведения
  - б) соблюдение требований психофизиологии труда
  - в) нормирование и тарификация трудового процесса
  - г) разработка форм участия персонала в прибылях и капитале
  - д) управление социальными конфликтами и стрессами;\_\_
9. К основным задачам по управлению персоналом (по мнению зарубежных специалистов) относятся:
- а) определение потребности в персонале
  - б) охрана труда и техника безопасности
  - в) мотивация результатов труда и поведения персонала
  - г) расчёт и выплата ЗП
10. По функции управления персоналом "Мотивация и стимулирование труда" содержанием аудита является:
- а) оценка управленческого потенциала
  - б) анализ уровня и структуры оплаты труда
  - в) анализ систем продвижения персонала в организации
  - г) анализ штатного расписания, степени его обоснованности



д) анализ используемых форм и систем стимулирования, их связи с мотивацией персонала

### 7.3.3. Вопросы для зачета

Учебным планом не предусмотрено.

### 7.3.4. Вопросы для экзамена

1. Мотивы в общей системе потребностей, интересов, стимулов
2. Значение, содержание мотивации трудовой деятельности.
3. Виды и способы мотивации.
4. Структура мотивационного процесса
5. Факторы мотивационного процесса
6. Проявление мотивации в действиях человека.
7. Свод правил для руководителей в решении вопроса процесса мотивации.
8. Содержательные теории мотивации
9. Процессуальные теории мотивации
10. Система прямой материальной мотивации.
11. Система косвенной материальной мотивации.
12. Система нематериальной мотивации.
13. Синергетический мотивационный эффект от сбалансированности личных и корпоративных целей
14. Управление мотивационным процессом
15. Мотивационные процессы при управлении качеством.
16. Психологические правила управления мотивацией. Правила менеджеров.
17. Мотивация, нацеленная на результат.
18. Классификация мотивации
19. Вопросы рационализации мотивации
20. Формирование системы мотивации
21. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях
22. Проблемы мотивации в России в сравнении с зарубежными странами.
23. Процесс стимулирования труда
24. Функции стимулирования труда, их сущность
25. Виды стимулирования труда и их классификация
26. Материальное стимулирование труда
27. Неденежные стимулы труда
28. Требования и принципы к организации стимулирования труда
29. Основные этапы создания комплексной системы мотивации и оплаты труда
30. Факторы успешного внедрения новой системы вознаграждения

### 7.3.5. Паспорт фонда оценочных средств

№ п/п	Контролируемые модули (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
1.	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс.	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
2.	Содержательные и процессуальные теории мотивации. Системы мотивации. Нематери-	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)

	альная система мотивации		
3.	Управление мотивацией. Как Управлять мотивационным процессом.	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
4.	Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
5.	Сущность стимулирования труда и его функции. Виды стимулирования труда и их классификация	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)
6.	Требования к организации стимулирования труда. Внедрение новой системы вознаграждения на предприятии	ПК-17, 18, 55, 56, 59, 72	Устный опрос (УО) Тестирование (Т) Реферат (Р) Экзамен (Э)

#### 7.4. Порядок процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности на этапе промежуточного контроля знаний

В пятом семестре результаты промежуточного контроля знаний (экзамен) оцениваются по пяти бальной шкале с оценками:

- «отлично»;
- «хорошо»;
- «удовлетворительно»;
- «неудовлетворительно»;
- «не аттестован».

Зачет может проводиться путем организации специального опроса, проводимого в устной и (или) письменной форме.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины

**Критерии оценки:** Экзамен проводится по билетам, включающим 2 вопроса.

**Время на выполнение:** 30 минут

### 8. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

Не предусмотрено.

### 9. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ЛАБОРАТОРНЫХ РАБОТ

Не предусмотрено.

## 10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 10.1 Основная литература:

1. Лучшие способы мотивации персонала, Ай Пи Эр Медиа, Ю.А., Спиридонова Е.Б., 2010, Саратов, 120 стр. ISSN:2227-8397
2. Психология развития и мотивации персонала. Учебное пособие. ЮНИТИ-ДАНА. Бакирова Г.Х. 2012. Москва, 439стр. ISBN:978-5-238-01605-гриф УМЦ.

### 10.2 Дополнительная литература:

1. Мотивация трудовой деятельности, Учебное пособие, Евразийский открытый институт, Захарова Т.И., Гаврилова С.В., 2010, Москва, 264 стр. ISBN:978-5-374-00388-8
2. Мотивация и оплата труда, Инструменты. Методики. Практика, Альпина Пабlishер, Ветлужских Е., 2013, Москва, 152 стр. ISBN:978-5-9614-4407-0
3. Руководитель в системе управления. Учебное пособие, Палеотип, Кулапов М.Н., 2012, Москва, 164 стр. ISBN:978-5-94727-624-4

### 10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз/чел.)
Психология развития и мотивации персонала. Учебное пособие. Издательство: ЮНИТИ-ДАНА Авторы: Бакирова Г.Х. Год издания: 2012 Место издания: Москва Количество страниц: 439 ISBN: 978-5-238-01605-4 Тип издания: учебное пособие Гриф: гриф УМЦ	лекционные		
Лучшие способы мотивации персонала Издательство: Ай Пи Эр Медиа Авторы: Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б. Год издания: 2010 Место издания: Саратов Количество страниц: 120 ISSN: 2227-8397 Тип издания: практическое пособие	лекционные		
Мотивация трудовой деятельности Учебное пособие Издательство: Евразийский открытый институт Авторы: Захарова Т.И., Гаврилова С.В. Год издания: 2010 Место издания: Москва Количество страниц: 264 ISBN: 978-5-374-00388-8 Тип издания: учебное пособие	лекционные		
Мотивация и оплата труда Инструменты. Методики. Практика Издательство: Альпина Пабlishер Авторы: Ветлужских Е.	практическое		

Полное библиографическое описание издания	Вид занятий	Количество имеющихся экземпляров	Коэфф. обеспеченности (экз/чел.)
Год издания:2013 Место издания:Москва Количество страниц:152 ISBN:978-5-9614-4407-0 Тип издания:практическое руководство			
Руководитель в системе управления Учебное пособие Издательство:Палеотип Авторы:Кулапов М.Н. Год издания:2012 Место издания:Москва Количество страниц:164 ISBN:978-5-94727-624-4 Тип издания:учебное пособие	лекционные		

### **11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ ВКЛЮЧАЕТ**

Лекционная аудитория (оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном).

Аудитория для проведения семинарских и практических занятий (оборудованная учебной мебелью).

Библиотека (имеющая рабочие места для студентов, оснащенные компьютерами с доступом к базам данных и сети Интернет).

Компьютерный класс.

### **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕ- НИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать 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 удастся 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, подготовка и изложение рефератов, решение тестов.
Подготовка к экзамену (зачету)	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО по направлению подготовки «Управление персоналом».

**Руководитель основной образовательной программы**

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



Калинина Н.Ю.  
(подпись) (инициалы, фамилия)

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

« 01 » 09 2015 г., протокол № 7 .

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

подпись 

Курочка П.Н.  
инициалы, фамилия

**Эксперт**

*Вице-президент  
«Владпромбанк»  
Андреева И.И.*

