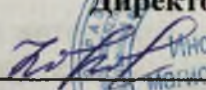


**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

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

УТВЕРЖДАЮ
Директор магистратуры

Н.А. Драпалюк
« 20 » 10 2015 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Дисциплины «Модели и механизмы стимулирования»

Направление подготовки (специальность) – 38.04.02 Менеджмент

Квалификация (степень) выпускника магистр

Нормативный срок обучения 2 года/2 года 5 месяцев

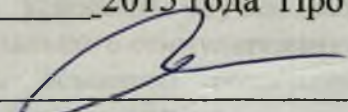
Форма обучения очная/заочная

Авторы программы: Курочка П.Н. (д.т.н., проф.)



Программа обсуждена на заседании кафедры Управления строительством

« 15 » 10 2015 года Протокол № 2/1

Зав. кафедрой  Баркалов С.А.

Воронеж 2015

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью преподавания дисциплины " Модели и механизмы стимулирования " является рассмотрение теоретических основ и закономерностей построения и функционирования систем мотивации и стимулирования труда персонала в организации. Построение курса направлено на формирование у студентов целостного представления о теории и практике управления мотивацией и стимулированием труда в организации, о применении различных форм стимулирования для повышения эффективности управления персоналом и удовлетворенности сотрудников своим трудом.

Развитие рыночной экономики предопределяет курс на интенсификацию производства и повышение его эффективности, что сопровождается совершенствованием управления и планирования всех сторон деятельности организаций любой формы собственности. Улучшение хозяйственного руководства неразрывно связано с возрастанием роли системного подхода и повышением научного уровня исследований, что предполагает использование современных методов и механизмов стимулирования.

1.2. Задачи освоения дисциплины

Основными задачами преподавания " Модели и механизмы стимулирования " является формирование профессиональных компетенций магистра в области теории и практики стимулирования трудовой деятельности, овладение обучающимися гибким инструментарием в вопросе мотивов и стимулов труда, методами управления и повышения эффективности трудовой деятельности на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования. Образовательные цели дисциплины: обеспечение профессионального образования, способствующего экономической, академической мобильности, востребованности на рынке труда, успешной карьере, сотрудничеству в командах хозяйствующих субъектов.

Профессиональные цели дисциплины: подготовка бакалавра к решению практических проблем в области мотивации и стимулирования персонала организации.

Задачи дисциплины:

а) содействовать усвоению обучающимися знаний в области принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала;

б) создать условия, для овладения обучающимися методами:

- анализа мотивационно-потребностной сферы сотрудников, мотивов трудовой деятельности и степени удовлетворенности персонала своим трудом;

- организации и совершенствования системы мотивации и стимулирования персонала в организации;

- оценки эффективности трудовой деятельности персонала;

в) способствовать усвоению обучающимися методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования труда персонала в организации;

г) способствовать освоению современных технологий управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Теоретическую основу дисциплины " Модели и механизмы стимулирования " составляют положения теории управления проектами и принцип диалектического метода познания.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Дисциплина Б1.В.ОД.3 «Модели и механизмы стимулирования» относится к вариативной части обязательных дисциплин учебного плана.

Приступая к изучению дисциплины «Модели и механизмы стимулирования», будущий магистр должен обладать основными знаниями, умениями и компетенциями по курсам бакалавриата: основы психологии, экономики и социологии труда, экономической теории, основ управления

персоналом, владеть основами знаний, умений и компетенций по курсам «Математика», «Информатика», «Экономико-математические методы и модели», «Теория вероятности и математическая статистика», «Исследование операций при моделировании социально-экономических систем», умение пользоваться пакетами прикладных программ (например, EXCEL, STATISTICA, SPSS и др.).

Дисциплина «Модели и механизмы стимулирования» призвана сформировать широкий мировоззренческий горизонт будущего специалиста, а также заложить методологические основы и послужить теоретической базой для дальнейшего получения глубоких знаний при подготовке дипломной работы; при прохождении производственной практики.

3. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие общепрофессиональные компетенции (ОПК):

- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1);
- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2).

3.2. Выпускник должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

- готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3).

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать:

- основы стимулирования трудовой деятельности;
- теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда);
- формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий;
- критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации;
- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Уметь:

- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации;
- оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования;
- оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий;
- применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом;
- подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации;
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

- критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования.

Владеть:

- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности;
- современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности;
- методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом;
- способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации;
- методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности;
- методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 144 часа (из них: 42/6 часа аудиторной нагрузки – 14/2 часов лекции, 14/2 часов лабораторные занятия и 14/2 часов практические занятия; 66/129 часов – самостоятельной работы, 36/9 часов – контроль).

Она рассчитана на изучение в течение одного семестра (3/2), включает лабораторные занятия, самостоятельную работу студентов и курсовую работу. Для контроля уровня сформированности компетенций, качества знаний, умений и навыков, стимулирования самостоятельной работы студентов применяется рейтинговая система оценки уровня освоения учебной дисциплины.

Содержание дисциплины «Модели и механизмы стимулирования» разделено на два тематических модуля, 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			
		3/2			
Аудиторные занятия (всего)	42/6	42/6	-/-		
В том числе:					
Лекции	14/2	14/2	-/-		
Практические занятия (ПЗ)	14/2	14/2	-/-		
Лабораторные работы (ЛР)	14/2	14/2	-/-		
Самостоятельная работа (всего)	66/129	66/129	-/-		
В том числе:					
Курсовой проект (работа)	-/-	-/-	-/-		
Контрольная работа	-/-	-/-			
Вид промежуточной аттестации (зачет, экзамен)	36/9	36/9	-/-		
Общая трудоемкость	час	144	144		
	зач. ед.	4	4		

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	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Модель организационной системы. Согласованное поведение. Гипотеза рационального поведения. Эффективность по Парето. Вертикальное согласование. Горизонтальное согласование. Равновесие по Нэшу, равновесие в доминантных стратегиях (РДС).
2	Базовые математические модели стимулирования	Задача стимулирования. Базовые механизмы стимулирования. Механизмы стимулирования за индивидуальные результаты. Механизмы стимулирования нескольких агентов. Механизмы унифицированного стимулирования. Механизмы «бригадной» оплаты труда. Ранговые системы стимулирования. Механизмы экономической мотивации.

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
1.	Научно-исследовательская работа	+	+
2	Преддипломная практика	+	+

5.3. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Все-го час.
1.	Задачи согласования интересов участников организационных систем	7/1	7/1	7/-	18/59	39/61
2.	Базовые математические модели стимулирования	7/1	7/1	7/2	24/70	45/74

6. ЛАБОРАТОРНЫЙ ПРАКТИКУМ

№ п/п	№ раздела дисциплины	Наименование лабораторных работ	Трудоемкость (час)
1.	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Модель организационной системы. Согласованное поведение. Гипотеза рационального поведения. Эффективность по Парето. Вертикальное согласование. Горизонтальное согласование. Равновесие по Нэшу, равновесие в доминантных стратегиях.	7/-
2.	Базовые математические модели стимулирования	Механизмы стимулирования нескольких агентов. Механизмы унифицированного стимулирования. Механизмы унифицированного стимулирования.	7/2

7. ПРАКТИЧЕСКИЕ ЗАНЯТИЯ

Не предусмотрены учебным планом.

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий	Трудоемкость (час)
1.	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Модель организационной системы. Согласованное поведение. Гипотеза рационального поведения. Эффективность по Парето. Вертикальное согласование. Горизонтальное согласование. Равновесие по Нэшу, равновесие в доминантных стратегиях.	7/1
2.	Базовые математические модели стимулирования	Механизмы стимулирования нескольких агентов. Механизмы унифицированного стимулирования. Механизмы унифицированного стимулирования.	7/1

Темы, разделы дисциплины	Количество часов (зачетных единиц)	1	2	3	Общее количество компетенций
Задачи согласования интересов участников организационных систем	39/61	ОК-3	ОПК-1	ОПК-2	3
Базовые математические модели стимулирования	45/74	ОК-3	ОПК-1	ОПК-2	3

7. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ТЕКУЩЕГО

И ПРОМЕЖУТОЧНОГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ)

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

№ п/п	Компетенция (общекультурная – ОК; профессиональная - ПК)	Форма контроля	семестр
1	готовностью к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала (ОК-3)	Курсовая работа (КР) Экзамен.	3/2
2	готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности (ОПК-1)	Курсовая работа (КР) Экзамен.	3/2
3	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия (ОПК-2)	Курсовая работа (КР) Экзамен.	3/2

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Форма контроля					
		РГР	КЛ	КР	Т	Зачет	Экзамен
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;			+			+

	- методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)						
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)			+			+
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом;			+			+

	- способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)						
--	--	--	--	--	--	--	--

7.2.1. Этап текущего контроля знаний

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

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)	отлично	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Выполненные КР на оценки «отлично».
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулирова-	хорошо	Полное или частичное посещение лекционных

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	нием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		и практических занятий. Выполненные КР на оценки «хорошо».
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)	удовлетворительно	Полное или частичное посещение лекционных и практических занятий. Удовлетворительное выполненные КР.
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим тру-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	дом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности	неудовлетворительно	Частичное посещение лекционных и практических занятий. Неудовлетворительно выполненные КР.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)	не аттестован	
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валид-		Непосещение лекционных и практических занятий. Невыполненные КР.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		

7.2.2. Этап промежуточного контроля знаний

В третьем/втором семестре результаты промежуточного контроля знаний (экзамен) оцениваются по четырехбальной шкале с оценками:

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

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в ор-	отлично	Студент демонстрирует полное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ганизации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)	хорошо	Студент демонстрирует значительное понимание заданий. Все требования, предъявляемые к заданию выполнены.
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и не-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	материального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)	удовлетворительно	Студент демонстрирует частичное понимание заданий. Большинство требований, предъявляемых к заданию выполнены.
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприя-		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	тия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности; - современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Знает	- основы стимулирования трудовой деятельности; - теоретические основы, содержание и мето-	неудовлетворительно	1. Студент демонстрирует не-

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	ды управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности (в том числе оплаты труда); - формы стимулирования труда персонала, в том числе дисциплинарных взысканий; - критерии и методы диагностики оценки удовлетворенности персонала работой в организации; - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - методы оценки и критерии эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		большое понимание заданий. Многие требования, предъявляемые к заданию не выполнены. 2. Студент демонстрирует непонимание заданий. 3. У студента нет ответа. Не было попытки выполнить задание.
Умеет	- использовать на практике методы стимулирования трудовой деятельности; - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию стимулирования персонала организации; - оценить эффективность трудовой деятельности персонала и подобрать соответствующие меры стимулирования; - оценивать эффективность трудовой деятельности персонала и применять адекватные меры стимулирования, разрабатывать систему вознаграждений и дисциплинарных взысканий; - применять на практике методы оценки удовлетворенности работников своим трудом; - подготовить, организовать и провести исследования удовлетворенности персонала работой в организации; - применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; - критически оценивать эффективность системы стимулирования в организации, сравнивать и оценивать надежность и валидность методов, представлять мотивированное заключение и рекомендации на основе проведенного исследования. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		
Владеет	- методами управления мотивацией и стимулирования трудовой деятельности;		

Дескриптор компетенции	Показатель оценивания	Оценка	Критерий оценивания
	- современными технологиями управления стимулированием трудовой деятельности; - методическим инструментарием для проведения оценки степени удовлетворенности персонала своим трудом; - способен подготовить и планомерно реализовать исследование удовлетворенности персонала работой в организации; - методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования трудовой деятельности; - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. (ОК-3, ОПК-1, ОПК-2)		

7.3. Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.3.1. Примерная тематика РГР

Примерный перечень темы рефератов

1. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
2. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
3. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
4. Теоретические концепции мотивации труда и практика управления персоналом в организации.
5. Трудовой потенциал и его реализация в организации.
6. Модели трудовой активности персонала.
7. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
8. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
9. Актуальность проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в России и за рубежом.
10. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
11. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
12. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
13. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
14. Концепция «качества» трудовой жизни.
15. Основные требования к управлению трудовой мотивации.
16. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
17. Нематериальное стимулирование труда.
18. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.
19. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
20. Механизм формирования мотивации труда.
21. Формирование мотивационного ядра персонала организации.
22. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.
23. Взаимосвязь и взаимообусловленность направлений стимулирования трудовой деятельности.

24. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
25. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
26. Роль службы управления персоналом в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
27. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.
28. Факторы удовлетворенности трудом.
29. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников.
30. Совершенствование условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.

7.3.3. Вопросы для коллоквиумов

Не предусмотрены учебным планом

7.3.4. Задания для тестирования

7.3.5. Вопросы для зачета

Не предусмотрен учебным планом

7.3.6. Вопросы для экзамена

1. Модель организационной системы.
2. Согласованное поведение.
3. Гипотеза рационального поведения.
4. Эффективность по Парето.
5. Вертикальное согласование.
6. Горизонтальное согласование.
7. Равновесие по Нэшу, равновесие в доминантных стратегиях (РДС).
8. Понятие стимулирования, формы стимулов.
9. Задача стимулирования.
10. Базовые механизмы стимулирования.
11. Механизмы стимулирования за индивидуальные результаты.
12. Механизмы стимулирования нескольких агентов.
13. Механизмы унифицированного стимулирования.
14. Механизмы «бригадной» оплаты труда.
15. Ранговые системы стимулирования.
16. Механизмы экономической мотивации.
17. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Развитие модели А. Маслоу в работах П. Херси и К. Бланшарда.
18. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование.
19. Основные направления стимулирования персонала: материальное неденежное стимулирование.
20. Основные направления стимулирования персонала: нематериальное стимулирование.
21. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.
22. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
23. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.

7.3.7. Паспорт фонда оценочных средств

№	Контролируемые раз-	Код	контроли-	Наименование	оце-
---	---------------------	-----	-----------	--------------	------

п/п	дела (темы) дисциплины	руемой компетенции (или ее части)	ночного средства
1	Задачи согласования интересов участников организационных систем	ОК-3, ОПК-1, ОПК-2	Курсовая работа (КР) Экзамен
2	Базовые математические модели стимулирования	ОК-3, ОПК-1, ОПК-2	Курсовая работа (КР) Экзамен

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

При проведении устного экзамена обучающемуся предоставляется не менее 60 минут на подготовку. Опрос обучающегося по билету на устном экзамене не должен превышать двух астрономических часов.

Во время проведения экзамена (зачета) обучающиеся могут пользоваться программой дисциплины, а также вычислительной техникой.

8. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), РАЗРАБОТАННОГО НА КАФЕДРЕ

№ п/п	Наименование издания	Вид издания (учебник, учебное пособие, методические указания, компьютерная программа)	Автор (авторы)	Год издания	Место хранения и количество
1	Управление персоналом: учеб. пособие: рек. ВГАСУ. - Воронеж: [б.и.], 2008 -293 с.	Учебное пособие	Баркалов С.А., Павлов П.В., Половинкина А.И., Половинкин И.С. и др.	2008	Библиотека 107 экз.

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ 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.
Лабораторные и практические за-	Лабораторные и практические занятия играют важную роль в формировании у студентов навыков применения полученных знаний для

нения	решения практических задач. Важнейшей стороной любой формы лабораторных и практических занятий являются <i>упражнения</i>. Основа в упражнении - пример, который разбирается с позиций теории, изложенной в лекции. Как правило, основное внимание уделяется формированию конкретных умений, навыков, что и определяет содержание деятельности студентов - решение задач, графические работы, уточнение категорий и понятий науки, являющихся предпосылкой правильного мышления и речи. Проводя упражнения со студентами, следует специально обращать внимание на формирование способности к осмыслению и пониманию. <i>Цель занятий</i> должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам. Следует организовывать лабораторные и практические занятия так, чтобы студенты постоянно ощущали нарастание сложности выполняемых заданий, испытывали положительные эмоции от переживания собственного успеха в учении, были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений. Большое значение имеют индивидуальный подход и продуктивное педагогическое общение. Обучаемые должны получить возможность раскрыть и проявить свои способности, свой личностный потенциал. Поэтому при разработке заданий преподаватель должен учитывать уровень подготовки и интересы каждого студента группы, выступая в роли консультанта и не подавляя самостоятельности и инициативы студентов.
Самостоятельная и внеаудиторная работа	Самостоятельная работа может выполняться обучающимся в читальном зале библиотеки, в учебных кабинетах (лабораториях), компьютерных классах, а также в домашних условиях. Организация самостоятельной работы обучающегося должна предусматривать контролируемый доступ к лабораторному оборудованию, приборам, базам данных, к ресурсу Интернет. Необходимо предусмотреть получение обучающимся профессиональных консультаций, контроля и помощи со стороны преподавателей. Самостоятельная работа обучающихся должна подкрепляться учебно-методическим и информационным обеспечением, включающим учебники, учебно-методические пособия, конспекты лекций, учебным программным обеспечением.
Контрольная работа	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и решение задач на практических занятиях.

10. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

10.1 Основная литература:

1. Баркалов С.А., Павлов П.В., Половинкина А.И., Половинкин И.С. и др. Управление персоналом: учеб. пособие : рек. ВГАСУ. - Воронеж : [б. и.], 2008 -293 с.
2. Баркалов С.А. Индивидуальные стратегии предложения труда. Теория и практика [Электронный ресурс]: монография.— М.: ИПУ РАН, 2002.— 110 с. <http://www.iprbookshop.ru/8513>.

10.2 Дополнительная литература:

1. Новиков Д.А. Механизмы стимулирования в многоэлементных организационных системах [Электронный ресурс]: монография. — М.: Апостроф, 2000. — 182 с.
<http://www.iprbookshop.ru/8503>.
2. Новиков Д.А. Теория управления организационными системами. – М.: Физматлит, 2007. -583 с. (15 экз.)
3. Управление персоналом: учеб. пособие : рек. УМО. - Изд. 2-е, стер.. - М. : Экзамен, 2008 -349 с. (30 экз.)

10.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы:

№ п/п	Наименование Интернет-ресурса	Адрес для работы
1	http://www.iprbookshop.ru	Научно-образовательный ресурс для решения задач обучения в России и за рубежом. Объединяет новейшие информационные технологии и учебную методическую литературу.
2	http://scientbook.com	Свободная информационная площадка научного общения. Инструмент коммуникации, поиска людей и научных знаний.
3	http://e.lanbook.com	Ресурс, включающий в себя как электронные версии книг издательства «Лань» и других ведущих издательств учебной литературы, так и электронные версии периодических изданий по естественным, техническим и гуманитарным наукам.
4	http://www.public.ru	Интернет-библиотека предлагает широкий спектр информационных услуг: от доступа к электронным архивам публикаций русскоязычных СМИ и готовых тематических обзоров прессы до индивидуального мониторинга и эксклюзивных.
5	http://window.edu.ru/library	Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной.
6	http://www.gks.ru	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики РФ.
7	http://www.voronezhstat.gks.ru	Официальный сайт Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области.

11. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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 также 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.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки магистров «Менеджмент» программа «Теория управления».

Руководитель основной образовательной программы

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

Бекирова О.Н.
(подпись) (инициалы, фамилия)

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

« 20 » 10 2015 г., протокол № 241 .

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

Куручка П.Н.
подпись

Куручка П.Н.
инициалы, фамилия

Эксперт

Зав. кафедрой
«Информационная
безопасность»
д.т.н., профессор
ФГБОУ ВО «ВГУИТ»

Сироткин А.В.
МП

