

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ
Декан факультета Баркалов С.А.
«31» августа 2021 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
дисциплины

«Научные основы мотивации персонала»

Направление подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Профиль Управление персоналом организации

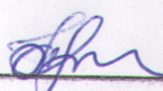
Квалификация выпускника Бакалавр

Нормативный период обучения 4 года / 4 года и 11 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2020

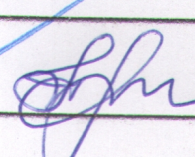
Автор программы

 /Н.Ю. Калинина/

Заведующий кафедрой
Управления

 /С.А. Баркалов/

Руководитель ОПОП

 /Н.Ю. Калинина/

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

Целью курса учебной дисциплины Научные основы мотивации персонала является формирование у студентов научных знаний и навыков по формированию и использованию мотивации персонала организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- ознакомление студентов с основными моделями и механизмами стимулирования;
- определение основных особенностей моделей и механизмов мотивации персонала;
- изучение процесса и последовательности проведения по моделям и механизмам мотивации и стимулирования персонала;
- применение современных моделей и механизмов мотивации и стимулирования персонала;
- рассмотрение основных результатов применения моделей и механизмов мотивации и стимулирования персонала организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Научные основы мотивации персонала» относится к дисциплинам вариативной части (дисциплина по выбору) блока Б1.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Научные основы мотивации персонала» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-2 - знанием основ кадрового планирования и контроллинга, основ маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умением применять их на практике

ПК-8 - знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-2	Знать — основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; — оценочные показатели трудовой деятельности
	Уметь — организовать и провести исследование в области удовлетворенности персонала; — генерировать оптимальные оценочные показатели трудовой деятельности
	Владеть — методами и средствами обработки кадровой информации; — методикой анализа удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-8	Знать — содержание современных теорий мотивации; — возможности коррекции мотивационного потенциала; — принципы построения системы мотивации и стимулирования

	на предприятии;
	Уметь
	— применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала; — применять принципы, методы и инструменты мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); — разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;
	Владеть
	— навыками способами мотивации персонала.

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Научные основы мотивации персонала» составляет 8 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий

очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		5	6
Аудиторные занятия (всего)	128	64	64
В том числе:			
Лекции	64	32	32
Практические занятия (ПЗ)	64	32	32
Самостоятельная работа	133	80	53
Курсовой проект	+		+
Часы на контроль	27	-	27
Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	8
Аудиторные занятия (всего)	32	16	16
В том числе:			
Лекции	16	8	8
Практические занятия (ПЗ)	16	8	8
Самостоятельная работа	243	124	119
Курсовой проект	+		+
Часы на контроль	13	4	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен, зачет с оценкой	+	+	+
Общая трудоемкость:			
академические часы	288	144	144
зач.ед.	8	4	4

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Мотивация как функция управления	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс. Управление мотивацией. Как управлять мотивационным процессом. Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	4	4	10	18
2.	Теории трудовой мотивации	Ранние взгляды на природу мотивации человека. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер). Теория Маслоу. Теория Альдерфера. Двух-факторная теория Герцберга. Модель ключевых характеристик работы Хэмана-Олдхема. «Витаминная» модель Уорра. Подход Аткинсона и Маклеланда. Теория справедливости Дж. Адамса. Теория ожиданий Виктора Врума. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	4	4	10	18
3.	Приверженность работников своей организации. Контроль и меры дисциплинарного воздействия	Структура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. Источники приверженности работников своей организации. Приверженность как свойство личности. Формирование организационной приверженности. Основные элементы системы поддержания дисциплины (Правила и предписания. Административный контроль. Мотивирующее наказание). Виды дисциплинарных мер. Дисциплинарное собеседование. Увольнение.	4	4	10	18
4.	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	Мотивирующие цели. Управление по целям. Оценка работы сотрудников. Информирование и внутриорганизационный PR как средство воздействия на мотивацию. Обучение и развитие персонала.	4	4	10	18
5.	Культура организации. Мотивация и лидерство	Составляющие оргкультуры (Ценности. Система отношений. Нормы, правила поведения. Внешние проявления культуры.) Методы формирования культуры, способствующей	4	4	10	18

		высокой мотивации персонала. Эмоциональная компетентность лидера. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. Делегирование.				
6.	Управление мотивацией команды, рабочей группы. Методы самомотивации	Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы. Мотивация членов управленческой команды. Конструктивные установки. Поощрение и наказание. Постановка целей. Организация работы. Соревновательность. Оценка и контроль. Информирование. Убеждение.	4	4	10	18
7.	Методы изучения мотивации. Возможности коррекции мотивационного потенциала	Опрос. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Вариативность использования мотивационных факторов.	4	4	10	18
8.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы. Организация стимулирования труда на предприятиях	Стимулирующие системы и их содержание. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Структура материального стимулирования и нематериального стимулирования. Методы морального стимулирования. Принципы построения системы стимулирования. Классификация форм организации стимулирования. Применение KPI в системе стимулирования персонала.	4	4	10	18
9.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	Понятие и экономическая сущность заработной платы. Источники и формы правового регулирования оплаты труда работников. Заработная плата в контексте регулирования рынка труда.	4	4	8	16
10.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	Классификация экономических теорий заработной платы. Классические теории заработной платы. Макротеории заработков. Теории предельной продуктивности. Микроэкономические теории (теории поведения). Современные зарубежные теории вознаграждения труда.	4	4	7	15
11.	Формы и системы оплаты труда	Классификация систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на комиссионной основе. Оплата труда в особых случаях.	4	4	8	16
12.	Планирование и	Экономическая эффективность сис-	4	4	6	14

	анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	темы премирования. Планирование средств на оплату труда. Анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера.				
13.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	Классификация компенсационных и стимулирующих выплат. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций	4	4	6	14
14.	Организация оплаты труда на предприятии	Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда. Аттестация рабочих мест. Грейдирование рабочих мест. Изучение затрат рабочего времени. Разработка трудовых нормативов. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления. Цена равновесия на рынке труда и средняя заработная плата. Зарботная плата в контексте социального партнерства	4	4	6	14
15.	Практика применения современных систем оплаты и стимулирования труда	Выбор систем оплаты и стимулирования труда: сравнительный анализ. Системы оплаты труда по результату. Компенсационная модель оплаты труда. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность. Особенности оплаты труда руководителей организаций. Формирование компенсационного пакета руководителя организации. Корпоративная социальная ответственность в контексте реализации идеи достойного труда.	4	4	6	14
16.	Оплата труда работников бюджетной сферы	Особенности и виды бюджетных учреждений. Планирование бюджетных расходов на социальные цели. Социальные стандарты. Организация оплаты труда в бюджетной сфере. Определение величины базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников бюджетной сферы. Оплата труда работников государственных образовательных учреждений. Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения. Оплата труда государственных муниципальных гражданских служащих.	4	4	6	14
Итого			64	64	133	261

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1.	Мотивация как функция управления	Понятие мотива и мотивации. Виды и способы мотивации. Мотивация как процесс. Управление мотивацией. Как управлять мотивационным процессом. Особенности трудовой мотивации на Российских предприятиях. Проблемы мотивации труда на российских предприятиях	1	-	12	13
2.	Теории трудовой мотивации	Ранние взгляды на природу мотивации человека. Научное управление Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер). Теория Маслоу. Теория Альдерфера. Двух-факторная теория Герцберга. Модель ключевых характеристик работы Хэмана-Олдхема. «Витаминная» модель Уорра. Подход Аткинсона и Маклеланда. Теория справедливости Дж. Адамса. Теория ожиданий Виктора Врума. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. Удовлетворенность работой и производительность. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	1	2	16	19
3.	Приверженность работников своей организации. Контроль и меры дисциплинарного воздействия	Структура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. Источники приверженности работников своей организации. Приверженность как свойство личности. Формирование организационной приверженности. Основные элементы системы поддержания дисциплины (Правила и предписания. Административный контроль. Мотивирующее наказание). Виды дисциплинарных мер. Дисциплинарное собеседование. Увольнение.	1	-	16	17
4.	Постановка целей как инструмент мотивации. Кад-ровый менедж-мент как средство повышения мо-тивации персона-ла	Мотивирующие цели. Управление по целям. Оценка работы сотрудников . Информирование и внутриорганиза-ционный PR как средство воздействия на мотивацию. Обучение и развитие персонала.	1	2	16	19
5.	Культура органи-зации. Мотивация и лидерство	Составляющие оргкультуры (Ценно-сти. Система отношений. Нормы, правила поведения. Внешние прояв-	1	-	16	17

		ления культуры.) Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала. Эмоциональная компетентность лидера. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. Делегирование.				
6.	Управление мотивацией команды, рабочей группы. Методы самомотивации	Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы. Мотивация членов управленческой команды. Конструктивные установки. Поощрение и наказание. Постановка целей. Организация работы. Соревновательность. Оценка и контроль. Информирование. Убеждение.	1	2	16	19
7.	Методы изучения мотивации. Возможности коррекции мотивационного потенциала	Опрос. Тестирование. Экспертные оценки. Беседа (интервью). Наблюдение. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника. Вариативность использования мотивационных факторов.	1	-	16	17
8.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы. Организация стимулирования труда на предприятиях	Стимулирующие системы и их содержание. Основные направления стимулирования трудовой деятельности. Структура материального стимулирования и нематериального стимулирования. Методы морального стимулирования. Принципы построения системы стимулирования. Классификация форм организации стимулирования. Применение KPI в системе стимулирования персонала.	1	2	16	19
9.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	Предмет, задачи и структура курса. Понятие и экономическая сущность заработной платы. Источники и формы правового регулирования оплаты труда работников. Заработная плата в контексте регулирования рынка труда.	1	-	14	15
10.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	Классификация экономических теорий заработной платы. Классические теории заработной платы. Макротеории заработков. Теории предельной продуктивности. Микроэкономические теории (теории поведения). Современные зарубежные теории вознаграждения труда.	1	2	14	17
11.	Формы и системы оплаты труда	Классификация систем оплаты труда. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Сдельная форма оплаты труда и ее системы. Бестарифная система оплаты труда. Система «плавающих» окладов. Оплата труда на	1	-	14	15

		комиссионной основе. Оплата труда в особых случаях.				
12.	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	Экономическая эффективность системы премирования. Планирование средств на оплату труда. Анализ расходования фонда заработной платы и выплат социального характера.	1	2	14	17
13.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	Классификация компенсационных и стимулирующих выплат. Системы премирования. Система доплат. Система надбавок. Система гарантий и компенсаций	1	-	14	15
14.	Организация оплаты труда на предприятии	Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда. Аттестация рабочих мест. Грейдирование рабочих мест. Изучение затрат рабочего времени. Разработка трудовых нормативов. Минимальная заработная плата и правовые основы ее установления. Цена равновесия на рынке труда и средняя заработная плата. Зарботная плата в контексте социального партнерства	1	2	17	20
15.	Практика применения современных систем оплаты и стимулирования труда	Выбор систем оплаты и стимулирования труда: сравнительный анализ. Системы оплаты труда по результату. Компенсационная модель оплаты труда. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность. Особенности оплаты труда руководителей организаций. Формирование компенсационного пакета руководителя организации. Корпоративная социальная ответственность в контексте реализации идеи достойного труда.	1	-	18	19
16.	Оплата труда работников бюджетной сферы	Особенности и виды бюджетных учреждений. Планирование бюджетных расходов на социальные цели. Социальные стандарты. Организация оплаты труда в бюджетной сфере. Определение величины базовой единицы, принимаемой для расчета должностных окладов работников бюджетной сферы. Оплата труда работников государственных образовательных учреждений. Оплата труда работников государственных учреждений здравоохранения. Оплата труда государственных муниципальных гражданских служащих.	1	2	14	17
Итого			16	16	243	275

5.2 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсового проекта в 6 семестре для очной формы обучения, в 8 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсового проекта: «Разработка системы мотивации персонала на примере предприятия _____»

Задачи, решаемые при выполнении курсового проекта:

- усвоение теоретических знаний о функциях и современных формах мотивации персонала;
- формирование умений проводить анализ системы мотивации персонала;
- овладение методами мотивации персонала.

Курсовой проект включают в себя:

- Титульный лист;
- Содержание;
- Введение;
- Основную часть;
- Заключение;
- Библиографический список;
- Приложения.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-2	Знать — основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; — оценочные	Активная работа на практических занятиях, ответы на теоретические вопросы; выполнение курсового проекта	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	показатели трудовой деятельности			
	Уметь — организо- вать и про- вести ис- следование в области удовлетво- ренности персонала; генерировать оптимальные оценочные по- казатели трудо- вой деятельно- сти	Решение стандартных практических задач; выполнение курсового про-екта	Выполнение ра-бот в срок, пре-дусмотренный в рабочих про-граммах	Невыполнение работ в срок, предусмотрен-ный в рабочих программах
	Владеть — методами и средствами обработки кадровой информа-ции; методикой анализа удовле-творенности персонала рабо-той в организа-ции	Решение прикладных за-дач в конкретной пред-метной области; выпол-нение курсового проекта	Выполнение ра-бот в срок, пре-дусмотренный в рабочих про-граммах	Невыполнение работ в срок, предусмотрен-ный в рабочих программах
ПК-8	Знать — содержание современ-ных теорий мотивации; — возможно-сти коррек-ции моти-вационного потенциала; — принципы построения системы мотивации и стимулиро-вания на предпри-ятии;	Активная работа на практических занятиях, ответы на теоретические вопросы; выполнение курсового проекта	Выполнение ра-бот в срок, пре-дусмотренный в рабочих про-граммах	Невыполнение работ в срок, предусмотрен-ный в рабочих программах
	Уметь — применять	Решение стандартных	Выполнение ра-бот в срок, пре-	Невыполнение работ в срок,

	методы оценки и корректировки мотивационного потенциала; — применять принципы, методы и инструменты мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда); — разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;	практических задач; выполнение курсового проекта	дусмотренный в рабочих программах	предусмотренный в рабочих программах
	Владеть — навыками способами мотивации персонала.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области; выполнение курсового проекта	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 5, 6 семестре для очной формы обучения, 7, 8 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;
«хорошо»;
«удовлетворительно»;
«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.

	компетенции					
ПК-2	Знать — основы организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; — оценочные показатели трудовой деятельности	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь — организовывать и провести исследование в области удовлетворенности персонала; генерировать оптимальные оценочные показатели трудовой деятельности	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
	Владеть — методами и средствами обработки кадровой информации; методикой анализа	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	удовлетворенности персонала работой в организации					
ПК-8	Знать — содержание современных теорий мотивации; — возможности коррекции мотивационного потенциала; — принципы построения системы мотивации и стимулирования на предприятии;	Тест	Выполнение теста на 90- 100%	Выполнение теста на 80- 90%	Выполнение теста на 70- 80%	В тесте менее 70% правильных ответов
	Уметь — применять методы оценки и корректировки мотивационного потенциала; — применять принципы, методы и инструменты мотивации и стиму-	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

	лирования персонала (в том числе оплаты труда); разрабатывать предложения по формированию системы мотивации и стимулирования персонала на предприятии;					
	Владеть навыками способами мотивации персонала.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

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

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1.	Под термином «мотивация» понимают: а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели; б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека; в) выбираемые человеком цели и средства их достижения; г) реакция человека на любые психологические воздействия;
2.	Процессуальные теории мотивации изучают а) содержание потребностей и мотивов человека; б) факторы, влияющие на формирование потребностей; в) взаимосвязь поведения и его ожидаемых результатов; г) основные способы принуждения к труду; д) влияние психологических особенностей человека на мотивации.
3.	К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг? а) содержательной; б) процессуальной; в) классической; г) количественной; д) административной.
4.	Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу? а) в самовыражении, самоопределении;

	б) в общественном признании; в) в безопасности; г) физиологические; д) социальные.
5.	Какие основные формы стимулов выделяют? а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение; б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование; в) стимул, мотив, потребность, нужда; г) похвала, просьба, убеждение; д) зарплата, премия, подарки.
6.	Реальная зарплата – это: А. сумма денег, получаемых на руки каждым работником В. сумма начисленной зарплаты С. номинальная зарплата, скорректированная на величину инфляции D. сумма зарплаты по месту основной и дополнительной работы
7.	При росте ставки зарплаты индивидуальное предложение труда: А. всегда увеличивается В. всегда уменьшается С. всегда остается неизменным D. сначала растет, а затем может сократиться
8.	Основой сдельной оплаты труда является сдельная расценка, которая представляет собой: А. оплату труда рабочего за отработанное рабочее время В. оплату труда рабочего за выполнение особо важной производственной работы С. оплату труда рабочего за единицу произведенной продукции D. оплату труда рабочего за работу во внеурочное время.
9.	Для повременной формы оплаты труда характерна оплата труда в соответствии: А. с количеством изготовленной (обработанной) продукции В. с количеством отработанного времени С. с количеством оказанных услуг D. с должностным окладом
10.	Как называется систематизированный перечень работ и профессий рабочих, имеющих на предприятиях и в организациях? А. Штатное расписание В. Тарифная система С. Тарифно-квалификационный справочник D. Тарифная сетка

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

1.	Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)? 1 - действовать лучше работников-конкурентов; 2 - желание не отличаться от других работников; 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их; 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
----	--

	5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства. а) 1, 3, 4, 5; б) 2, 3, 4, 5; в) 1, 3, 4; г) 3, 4, 5; д) 2, 4, 5.
2.	Как постоянная критика чаще всего влияет на результаты работы сотрудника? а) увеличивает эффективность его труда; б) уменьшает эффективность его труда; в) увеличивает потребность в обучении; г) снижает степень конфликтности личности; д) способствует росту преданности организации.
3.	Как постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности чаще всего влияет на поведение работника? а) увеличивает преданность организации; б) уменьшает преданность организации; в) не влияет на преданность организации; г) снижает степень конфликтности личности; д) увеличивает эффективность труда.
4.	При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно: а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения; б) честно объяснить причины принимаемых мер; в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу; г) внушить работнику, что большего он не заслуживает; д) подчиненным ничего объяснять не следует.
5.	Резкое увеличение количества случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава) обычно могут быть устранены путем: а) увеличения воспринимаемой справедливости системы вознаграждений; б) усиления контроля и дисциплинарных мер; в) замены части менеджеров среднего звена; г) повышения привлекательности работы; д) улучшения условий труда.
6.	С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы: а) принести в работу радость; б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам; в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании; г) все вместе; д) все неверно
7.	Самостоятельными мотивирующими факторами могут служить такие особенности содержания работы, как (выберите несколько ответов) 1 – автономность; 2 – повторяемость; 3 - разнообразие требуемых навыков; 4 - простота требуемых знаний; 5 – монотонность работы; 6 – конвейерная зависимость

	а) 1, 2, 3; б) 1, 3, 4; в) 1, 3, 5; г) 1, 5, 6; д) 3, 4, 6.
8.	К каким последствиям, как правило, приводят такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.? а) уменьшают удовлетворенность работой; б) увеличивают неудовлетворенность работой; в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой; г) мотивируют работника; д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.
9.	Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало: а) возможностям организации; б) ценности сотрудника; в) ожиданиям сотрудника; г) среднеотраслевому уровню; д) вознаграждению за предыдущую работу.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

1.	Компанией принято решение направить сотрудника на тренинг в выходные дни, зная, что он планировал поездку на дачу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Деньги, творческая задача, карьерный рост, коллектив, четкость целей.</i>
2.	Компанией принято решение поручить сотруднику работу над новым проектом. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Стремление к совершенству, вознаграждение, страх перед неблагоприятным исходом.</i>
3.	Компанией принято решение перевести сотрудника в другой отдел на аналогичную должность работу. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Интересная работа, деньги, результат, команда</i>
4.	Компанией принято решение поручить сотруднику наставничество новых сотрудников без дополнительной оплаты. Поставьте данную задачу (используя положительное подкрепление) перед человеком со следующей картой мотиваторов: <i>Стремление к совершенству, вознаграждение, страх перед неблагоприятным исходом.</i>

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Понятие мотивации.
2. Основные принципы трудовой мотивации.
3. Научное управление Ф. Тейлора.
4. Школа человеческих отношений
5. Теория Маслоу.
6. Теория Альдерфера.
7. Двухфакторная теория Герцберга.

8. Теория справедливости Дж. Адамса.
9. Теория ожиданий Виктора Врума.
10. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера.
11. Методы модификации поведения.
12. Источники приверженности работников своей организации.
13. Элементы системы поддержания дисциплины.
14. Методы обогащения труда.
15. Мотивирующее управление по целям
16. Обучение и развитие персонала как средство воздействия на мотивацию.
17. Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала.
18. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных.
19. Методы изучения мотивации.
20. Факторы, влияющие на мотивацию членов рабочей группы.
21. Способы мотивация членов управленческой команды.
22. Методы и приемы корректировки карты мотиваторов сотрудника.
23. Стимулирующие системы и их содержание.
24. Структура материального и нематериального стимулирования.
25. Принципы и формы построения системы стимулирования.

7.2.5 Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Понятие и экономическая сущность заработной платы.
2. Функции заработной платы
3. Номинальная и реальная заработная плата
4. Структура фонда заработной платы
5. Источники правового регулирования оплаты труда работников.
6. Рынок труда. Характеристика и спроса и предложения труда.
7. Классические теории заработной платы.
8. Теория заработков, обеспечивающих прожиточный минимум
9. Теория справедливой цены
10. Теория справедливого заработка
11. Теория фонда заработков
12. Теория остаточного финансирования
13. Марксистская теория заработной платы
14. Макротеории заработков.
15. Теория национального дохода
16. Теория неокейнсианского распределения
17. Теория потребления
18. Теории предельной продуктивности
19. Теория инвестиций
20. Теория учрежденческих заработков
21. Теория предложения и спроса
22. Теория предельной продуктивности
23. Теория производительной продуктивности
24. Теория переговоров

25. Микроэкономические теории (теории поведения)
26. Теория влияния внутреннего менеджмента на производство
27. Теория удовлетворения целесообразностью
28. Современные зарубежные теории вознаграждения труда
29. Повременная форма оплаты труда.
30. Сдельная форма оплаты труда.
31. Бестарифная система оплаты труда.
32. Система «плавающих» окладов.
33. Оплата труда на комиссионной основе.
34. Планирование средств на оплату труда.
35. Анализ расходования фонда заработной платы.
36. Анализ расходования выплат социального характера.
37. Классификация компенсационных выплат.
38. Классификация стимулирующих выплат.
39. Системы премирования.
40. Система доплат.
41. Система надбавок.
42. Система гарантий и компенсаций
43. Организационно-правовые условия разработки систем оплаты труда.
44. Аттестация рабочих мест.
45. Грейдирование рабочих мест.
46. Системы оплаты труда по результату.
47. Компенсационная модель оплаты труда.
48. Вознаграждение работников за изобретательскую и рационализаторскую деятельность.
49. Особенности оплаты труда руководителей организаций.
50. Организация оплаты труда в бюджетной сфере.

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1.	Содержательные теории мотивации	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект

2.	Процессуальные теории трудовой мотивации	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
3.	Приверженность работников своей организации. Контроль и меры дисциплинарного воздействия	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
4.	Постановка целей как инструмент мотивации. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
5.	Культура организации. Мотивация и лидерство	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
6.	Управление мотивацией команды, рабочей группы. Методы самомотивации	ПК-2, ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
7.	Методы изучения мотивации. Возможности коррекции мотивационного потенциала	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
8.	Виды стимулирования труда и стимулирующие системы. Организация стимулирования труда на предприятиях	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
9.	Экономическая сущность заработной платы и ее функции в рыночной экономике	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
10.	Экономические теории заработной платы и их особенности в различных моделях экономики	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
11.	Формы и системы оплаты труда	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
12.	Планирование и анализ использования фонда оплаты труда на предприятии	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
13.	Система компенсационных и стимулирующих выплат	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
14.	Организация оплаты труда на предприятии	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
15.	Практика применения современных систем оплаты и стимулирования труда	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект
16.	Оплата труда работников бюджетной сферы	ПК-8	Тест, практические задания, курсовой проект

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

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсового проекта осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
2. Дубаневич, Л. Э. Экономика труда : учебное пособие для бакалавров / Л. Э. Дубаневич. — Саратов : Вузовское образование, 2022. — 133 с. — ISBN 978-5-4487-0803-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116619.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
3. Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/10791.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
5. Стасева, Е. В. Оценка рабочих мест по условиям труда : учебное пособие / Е. В. Стасева. — Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2021. — 140 с. — ISBN 978-5-9729-0742-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/114949.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей
6. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html>. — Режим доступа: для авторизир. пользователей

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

1. WIN HOME 10 32-bit/64-bit All Lng PK Lic Online DwnLd NR
2. P7-Офис.Профессиональный (Десктопная версия);
3. Windows Pro Dev UpLic A Each Academic Non-Specific Professional;
4. Office Std Dev SL A Each Academic Non-Specific Standard;
5. Windows Server Std Core 16 SL A Each Academic Non-Specific Standard
6. 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Электронная поставка
7. Kaspersky Internet Security Multi-Device Russian Edition. 3-Device 1 year Base Box; Win Pro 10 32-bit/64-bit Russian Russia Only USB
- 8.

Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. СПС Консультант Бюджетные организации: Версия Проф Специальный_выпуск
- Электронно-библиотечные системы:**

1. Электронная библиотечная система IPRBooks
2. Электронный каталог Научной библиотеки ВГТУ (Интернет-модуль АИБС «MARC-SQL»)

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. Журнал «Управление персоналом» <http://www.top-personal.ru>
2. Технологии корпоративного управления <http://www.iteam.ru>
3. Электронная библиотека <http://www.bibliotekar.ru/>
4. Сайт сообщества HR-менеджеров <http://www.hr-portal.ru/>
5. 7HR-management <http://hrm.ru/>
6. HR-портал . <http://www.hr-portal.ru/>
7. Кадровый портал Национального союза кадровиков <http://www.kadrovik.ru/>
8. Секрет фирмы <http://www.kommersant.ru/sf/>
9. Административно-управленческий портал <http://www.aup.ru/>
10. «Кадры предприятия» - журнал <http://www.dis.ru/kp/>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

1. Учебные аудитории для проведения учебных занятий, оснащенные оборудованием и техническими средствами обучения:
 - комплект учебной мебели: рабочее место преподавателя (стол, стул); рабочие места обучающихся (столы, стулья);
 - персональные компьютеры с установленным ПО, подключенные к сети Интернет;
 - проектор;
 - коммутатор;
 - рабочее место мобильное;
 - доска интерактивная.
- Библиотечный зал и аудитории для самостоятельной работы обучающихся, осна-

щенные персональными компьютерами с установленным ПО, подключенные к сети Интернет и обеспечивающие доступ к ЭИОС ВГТУ «MOODLE».

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Оплата труда персонала» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков расчета размера средств на оплату труда при различных формах и системах. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Методика выполнения курсовой работы изложена в методических указаниях. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой текущей работы, защитой курсового проекта. Освоение дисциплины оценивается на экзамене.

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 лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	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	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

Лист регистрации изменений

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесе- ния изме- нений	Подпись заведующего кафедрой, ответствен- ной за реализацию ОПОП
1	Актуализирован раздел 8.2 в части состава используемого лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и справочных информационных систем	31.08.2021	