

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ДАГЕСТАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет управления

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Кафедра «Экономика труда и управление персоналом»

Образовательная программа магистратуры
38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) программы
Стратегическое управление персоналом

Форма обучения
очно-заочная

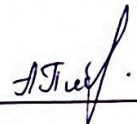
Статус дисциплины: входит в обязательную часть ОПОП

Махачкала, 2022

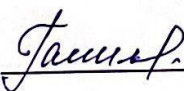
Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составлена в 2022 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО – магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, от «12» августа 2020 г. № 958.

Разработчик: кафедра экономики труда и управления персоналом
Ибрагимова К.С., к.э.н., доц. 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры экономики труда и управления персоналом от «16»
февраля 2022 г., протокол № 5

/ Зав. кафедрой  Магомедов М.М.

на заседании методической комиссии факультета управления от «16» марта
2022 г., протокол № 6

Председатель  Гашимова Л.Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно-методическим
управлением «31» марта 2022 г.,

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» входит в обязательную часть ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина реализуется на факультете управления кафедрой экономики труда и управления персоналом.

Содержание дисциплины охватывает круг вопросов, связанных с изучением основных теоретических подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала; ознакомлением студентов с понятием мотивационного механизма организации, а также способами его формирования и управления им; закреплением навыков и умений разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: универсальных – УК-6, профессиональных – ПК-2.

Преподавание дисциплины предусматривает проведение следующих видов учебных занятий: лекции, практические занятия, самостоятельная работа.

Рабочая программа дисциплины предусматривает проведение следующих видов контроля: текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 4 зачетные единицы, в том числе 144 в академических часах по видам учебных занятий

Очно-заочная форма обучения

Семес тр	Учебные занятия						СРС, в том числе экза мен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференциро ванный зачет, экзамен
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
		Лекц ии	Лаборатор ные занятия	Практич еские занятия	КСР			
1	144	4	-	12	-	-	128	экзамен

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» являются:

– получение комплексных знаний в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружение менеджеров гибким инструментарием в вопросах изучения мотивов и стимулов к труду, методов управления и эффективности трудовой деятельности (принципы практического использования мотивации труда);

– воспитание у студентов чувства ответственности, закладка нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, управленческого мировоззрения, способностей придерживаться законов и норм поведения, принятых в обществе и в своей профессиональной среде.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» входит в обязательную часть ОПОП магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Стратегическое управление персоналом».

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» базируется на знаниях основ естественных, социальных и гуманитарных дисциплин.

Знания и навыки, полученные в процессе изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» будут использованы студентами при изучении последующих профессиональных дисциплин, предусмотренных учебным планом, при написании выпускной квалификационной работы, в процессе решения круга задач профессиональной деятельности в дальнейшем. Результаты изучения данной дисциплины используются при рассмотрении дисциплин «Обучение персонала и развитие его компетенций», «Управление деловой карьерой» и др.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (перечень планируемых результатов обучения и процедура освоения)

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
УК-6. Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1 Определяет приоритеты собственной деятельности и эффективности использования рабочего времени, основываясь на концепции персонального	Знает: основные способы проведения самооценки, корректировки и совершенствования на этой основе собственной деятельности; направления и источники саморазвития и самореализации; способы	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование

		менеджмента и основах планирования УК-6.2 Использует инструменты непрерывного образования для построения профессиональной траектории, с учетом накопленного опыта профессиональной деятельности и динамично изменяющихся требований рынка труда УК-6.2 Осуществляет личный само-контроль, самооценку и самоорганизацию процессов и результатов деятельности в целях ее совершенствования на основе самооценки и выявления эмоционально-волевого потенциала работоспособности	самоорганизации собственной деятельности и ее совершенствования.	
ПК-2 Способен разрабатывать и реализовывать систему стратегического управления персоналом организации и принимать кадровые решения	ПК-2.1. Проводит стратегический анализ внешней и внутренней среды управления персоналом в целях выбора и реализации кадровой стратегии в системе стратегического управления персоналом ПК-2.2. Формирует элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем стимулирования и оплаты труда персонала как стратегические направления процесса управления персоналом ПК-2.3. Обеспечивает информационное и	Знает: элементы кадровой политики, осуществляет кадровое планирование и разработку систем стимулирования и оплаты труда персонала как стратегические направления процесса управления персоналом; Умеет: проводить стратегический анализ внешней и внутренней среды управления персоналом в целях выбора и реализации кадровой стратегии в системе стратегического управления персоналом; Владеет: методами обеспечения информационного и правового сопровождения системы	Устный опрос, письменный опрос, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование	

	правовое сопровождение системы стратегического управления персоналом ПК-2.4. Участвует в принятии стратегических кадровых решений	стратегического управления персоналом	
--	---	---------------------------------------	--

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 4 зачетные единицы, 144 академических часа.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины по модулям	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия	...	Самостоятель- ная работа в т.ч.	
	Модуль 1. Специфика мотивации и стимулирования трудовой деятельности							
1	Теоретические основы мотивации персонала	1	2	2			10	Устный опрос, выполнение кейс- заданий, тестирование
2	Иерархия потребностей и её использование для мотивации персонала	1					10	
3	Формирование мотивационной системы управления персоналом	1		2			10	
	Итого по модулю 1:	36	2	4			30	Контрольная работа
	Модуль 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности							
1	Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	1		2			10	Устный опрос, выполнение кейс- заданий, тестирование
2	Системы дополнительного	1	2	2			10	

	вознаграждения персонала							
3	Психодиагностика мотивации мотивов работников	1					10	
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36	2	4			30	Контрольная работа
	<i>Модуль 3. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала</i>							
1	Измерение и мониторинг трудовой мотивации	1		2			10	Устный опрос, выполнение кейс-заданий, тестирование
2	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	1		2			10	
3	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	1					12	
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		4			32	Контрольная работа
	<i>Экзамен</i>	36					36	
	ИТОГО:	144	4	12			128	

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Специфика мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1. Теоретические основы мотивации персонала

Сущность мотивации персонала. Механизм мотивации. Мотив и стимул. Деньги как средство мотивации.

Тема 2. Иерархия потребностей и её использование для мотивации персонала

Виды потребностей, их свойства и особенности. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей. Критерии разумности системы потребностей работника.

Тема 3. Формирование мотивационной системы управления персоналом

Трудовая деятельность как объект мотивации. Психологические особенности мотивации персонала. Влияние целеполагания на мотивацию работника. Процессуальные теории мотивации персонала. Мотивация достижения. Изучение ценностей и их влияние на мотивацию персонала. Удовлетворенность трудом и мотивация работника.

Модуль 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала

Понятие вознаграждения. Вознаграждение: внешнее и внутреннее. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы. Виды компенсаций и вознаграждений. Системы мотивации. Оценка работы с персоналом.

Анализ уровня рыночных ставок. Структура заработной платы. Управление системой оплаты труда. Контроль знаний.

Тема 2. Системы дополнительного вознаграждения персонала

Понятие дополнительного вознаграждения. Премияльная система. Социальная мотивация персонала. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала. Системы «участия»

Тема 3. Психодиагностика мотивации мотивов работников

Методика «Мотивация аффилиции». Методика «Мотивация к успеху».

Методика «Мотивация успеха боязнью неудачи». Методика «Мотив власти».

Модуль 3. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала

Тема 1. Измерение и мониторинг трудовой мотивации

Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.

Тема 2. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.

Тема 3. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации

Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.

4.3.2. Содержание практических занятий по дисциплине

Модуль 1. Специфика мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1. Теоретические основы мотивации персонала

Форма занятий: опрос, дискуссия

Вопросы для обсуждения:

1. Походы к определению понятия мотивации
2. Сущность мотивации персонала.
3. Механизм мотивации, его составляющие и их взаимосвязь
4. Мотив: понятие, сущность, виды
5. Стимул: понятие, сущность, виды.
6. Деньги как средство мотивации.

Форма контроля - опрос

Тема 2. Иерархия потребностей и её использование для мотивации персонала

Форма занятий: дискуссионное обсуждение темы, доклады

Вопросы для обсуждения:

1. Виды потребностей, их свойства и особенности.
2. Содержательные теории мотивации об иерархии потребностей.
3. Критерии разумности системы потребностей работника.

Доклады: по характеристике содержательных теорий мотивации и подходов их авторов к характеристике потребностей и их иерархии

Тема 3. Формирование мотивационной системы управления персоналом

Форма занятий: опрос, доклады

Вопросы для обсуждения:

1. Трудовая деятельность как объект мотивации.
2. Психологические особенности мотивации персонала.
3. Влияние целеполагания на мотивацию работника.
4. Процессуальные теории мотивации персонала.
5. Мотивация достижения.
6. Изучение ценностей и их влияние на мотивацию персонала.
7. Удовлетворенность трудом и мотивация работника.

Доклады: по характеристике процессуальных теорий мотивации и подходов их авторов к характеристике потребностей и формирования мотивации

Модуль 2. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Тема 1. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала

Форма занятий: опрос, деловая игра

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие вознаграждения.
2. Вознаграждение: внешнее и внутреннее.
3. Компенсационная политика компании.
4. Разработка базовой заработной платы.
5. Виды компенсаций и вознаграждений.
6. Системы мотивации.
7. Оценка работы с персоналом.
8. Анализ уровня рыночных ставок.
9. Структура заработной платы.
10. Управление системой оплаты труда.
11. Контроль знаний.

Деловая игра «Оценка структуры системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонал компании».

Деловая игра «Разработка стратегии и политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала».

Тема 2. Системы дополнительного вознаграждения персонала

Форма занятий: опрос, деловая игра

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие дополнительного вознаграждения.
2. Премияльная система.
3. Социальная мотивация персонала.
4. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала.
5. Системы «участия»

Деловая игра «Разработка системы оплаты труда в компании».

Деловая игра «Разработка социального пакета в компании».

Тема 3. Психодиагностика мотивации мотивов работников

Форма занятий: практическая апробация методик, дискуссионное обсуждение результатов

Вопросы для обсуждения:

1. Методика «Мотивация аффилиции».
2. Методика «Мотивация к успеху».
3. Методика «Мотивация успеха боязнь неудачи».
4. Методика «Мотив власти».

Модуль 3. Управление мотивацией и стимулированием труда персонала

Тема 1. Измерение и мониторинг трудовой мотивации

Проводится в форме практического занятия. Практическое задание: разработать программу и инструментарий исследования мотивации персонала. При разработке используются известные методические подходы и их комбинации. Групповая работа (группы по 3-5 чел.) с помощью преподавателя.

Тема 2. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Закрепляются представления об эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Дискуссия: экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь, противоречия и их преодоление. Письменная работа.

Тема 3. Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации

Проводится в форме практического занятия. Практическое задание: на основе данных рейтинга заработных плат разработать предложения по совершенствованию системы оплаты труда в компании и оценить ее эффективность.

5. Образовательные технологии

С целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки предусматривается широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий:

- во время лекционных занятий используется презентация с применением слайдов с графическим и табличным материалом, что повышает наглядность и информативность используемого теоретического материала;
- практические занятия предусматривают использование групповой формы обучения, которая позволяет студентам эффективно взаимодействовать в микрогруппах при обсуждении теоретического материала;
- использование кейс-метода (проблемно-ориентированного подхода), то есть анализ и обсуждение в микрогруппах конкретной деловой ситуации из практического опыта;
- использование тестов для контроля знаний во время текущих аттестаций и промежуточной аттестации;
- подготовка рефератов и докладов по самостоятельной работе студентов и выступление с докладом перед аудиторией, что способствует

формированию навыков устного выступления по изучаемой теме и активизирует познавательную активность студентов.

Вузовская лекция должна выполнять не только информационную функцию, но также и мотивационную, воспитательную и обучающую.

Информационная функция лекции предполагает передачу необходимой информации по теме, которая должна стать основой для дальнейшей самостоятельной работы студента.

Мотивационная функция должна заключаться в стимулировании интереса студентов к науке. На лекции необходимо заинтересовывать, озадачить студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной экономической проблемы.

Воспитательная функция ориентирована на формирование у молодого поколения чувства ответственности, закладку нравственных, этических норм поведения в обществе и коллективе, формирование патриотических взглядов, мотивов социального поведения и действий, финансово-экономического мировоззрения.

Обучающая функция реализуется посредством формирования у студентов навыков работы с первоисточниками и научной и учебной литературой.

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Для теоретического и практического усвоения дисциплины большое значение имеет самостоятельная работа студентов, которая может осуществляться студентами индивидуально и под руководством преподавателя.

Самостоятельная работа студентов предполагает самостоятельное изучение отдельных тем, дополнительную подготовку студентов к каждому практическому занятию.

Самостоятельная работа студентов по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», предусмотренная учебным планом в объеме 128 часов, представляет собой способ активного, целенаправленного приобретения студентом новых для него знаний и умений без непосредственного участия в этом процесса преподавателей.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» выступают следующие:

- 1) проработка учебного материала;
- 2) работа с вопросами для самопроверки;
- 3) работа со статистическими и аналитическими данными;
- 4) изучение рекомендованной литературы;
- 5) поиск в Интернете дополнительного материала;
- 6) написание рефератов;
- 7) подготовка докладов;

- 8) подготовка презентаций;
- 9) выполнение кейс-заданий;
- 10) решение ситуационных задач.

Методические рекомендации по написанию рефератов

Реферат представляет собой вид развернутого сообщения по определенной теме с использованием ранее опубликованной информации. Для реферата выбираются наиболее важные с научной точки зрения и достаточно исследованные факты, позволяющие проиллюстрировать актуальность избранной проблемы и указать способы ее решения.

Написание реферата используется в учебном процессе вуза в целях приобретения студентом необходимой профессиональной подготовки, развития умения и навыков самостоятельного научного поиска: изучения литературы по выбранной теме, анализа различных источников и точек зрения, обобщения материала, выделения главного, формулирования выводов и т. п. С помощью рефератов студент глубже постигает наиболее сложные проблемы курса, учится лаконично излагать свои мысли, правильно оформлять работу, докладывать результаты своего труда.

Процесс написания реферата включает:

- выбор темы;
- подбор нормативных актов, специальной литературы и иных источников, их изучение;
- составление плана;
- написание текста работы и ее оформление.

Работу над рефератом следует начинать с общего ознакомления с темой (прочтение соответствующего раздела учебника, учебного пособия, конспектов лекций). После этого необходимо изучить нормативные акты, литературные и иные источники, рекомендованные преподавателем. Однако перечень источников не должен связывать инициативу студента. Он может использовать произведения, самостоятельно подобранные в результате изучения библиографии в библиотеке.

План реферата должен быть составлен таким образом, чтобы он раскрывал название работы. Реферат, как правило, состоит из введения, в котором кратко обосновывается актуальность, научная и практическая значимость избранной темы, основного материала, содержащего суть проблемы и пути ее решения, заключения, содержащего теоретические выводы, списка использованной литературы.

Изложение материала должно быть кратким, точным, последовательным. Объем реферата — от 5 до 15 машинописных страниц.

Материал в реферате располагается в следующей последовательности:

- титульный лист
- план работы
- введение
- текст работы (разбитый на разделы)

- заключение
- список литературы.

На титульном листе студент указывает название вуза, кафедры, полное наименование темы реферата, свою фамилию и инициалы, а также ученую степень, звание, фамилию и инициалы научного руководителя, в самом конце — дату написания работы.

Текст полностью написанной и оформленной работы подлежит тщательной проверке. Ошибки и опiski как в тексте, так и в цитатах, и в научно-справочном аппарате отрицательно сказываются на оценке.

Реферат отражает результаты самостоятельно проведенного студентом научного исследования. В нем студент должен показать умение подбирать и изучать необходимую по теме литературу, находить в ней подходящую информацию, грамотно и хорошо излагать свои мысли, правильно и свободно пользоваться как общепринятой экономической, так и специальной финансовой терминологией.

Выбор темы реферативной работы осуществляется в соответствии с предложенной преподавателем тематикой. В отдельных случаях студент может выбрать для своего реферата тему, которая не вошла в тематику, но отражает его приверженность определенному направлению научных поисков.

Методические рекомендации по подготовке докладов

Доклад – это публичное сообщение, представляющее собой развёрнутое изложение на определённую тему.

В отличие от реферата доклад представляет собой анализ какой-либо темы, опирающийся на всестороннее исследование проблемы или ее отдельных аспектов. Он строится по принципу демонстрации определенной позиции автора, подкрепленной научно-исследовательскими работами в этой области со ссылками на источники, цитатами и обоснованием авторского мнения.

Тема доклада должна быть согласована с преподавателем и соответствовать теме занятия.

Работа студента над докладом-презентацией включает отработку навыков ораторства и умения организовать дискуссию.

Структура доклада:

- титульный лист
- оглавление (в нем последовательно излагаются названия пунктов доклада, указываются страницы, с которых начинается каждый пункт);
- введение (формулирует суть исследуемой проблемы, обосновывается выбор темы, определяются ее значимость и актуальность, указываются цель и задачи доклада, дается характеристика используемой литературы);
- основная часть (каждый раздел ее, доказательно раскрывая отдельную проблему или одну из ее сторон, логически является продолжением

предыдущего; в основной части могут быть представлены таблицы, графики, схемы);

- заключение (подводятся итоги или дается обобщенный вывод по теме доклада, предлагаются рекомендации);

- список использованных источников.

Объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

Доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

Обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

Содержание доклада студент докладывает на практическом занятии, заседании кружка, научно-практической конференции. Предварительно подготовив тезисы доклада, студент в течение 5-7 минут должен кратко изложить основные положения своей работы. На основе обсуждения студенту выставляется соответствующая оценка.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях и/или студенческих научно-практических конференциях.

Перечень основной и дополнительной литературы, рекомендуемой к использованию при написании рефератов и докладов по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности», представлен в Разделе 8 данной рабочей программы.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

7.1. Типовые контрольные задания

Примерная тематика рефератов и докладов

1. Принципы, методы и факторы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. Современная политика регулирования доходов и заработной платы.

3. Зарубежный опыт построения системы мотивации и стимулирования персонала (на примере конкретной страны), область его применения.

4. Компенсационная система, компенсационный пакет – необходимый и достаточный набор составляющих.

5. Социальная эффективность системы мотивации и стимулирования труда работников.

6. Экономическая эффективность системы мотивации и стимулирования труда работников.

7. Концепция «качества трудовой жизни» как основа формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

8. Основные направления совершенствования систем мотивации и стимулирования персонала за рубежом.

9. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
10. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
11. Основные направления реформы оплаты труда в России.
12. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
13. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
14. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности как основа построения системы мотивации и стимулирования персонала организации.
15. Система нематериального стимулирования труда.
16. Совершенствование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
17. Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала.
18. Технология формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала.
19. Технология разработки материально денежного стимулирования (оплаты труда).
20. Технология разработки материального неденежного стимулирования (социального пакета).
21. Технология разработки нематериального стимулирования.
22. Технология разработки внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования.

Примерные тестовые задания

1. Процесс сознательного выбора человека того или иного типа поведения в результате внешних и внутренних воздействий – это:

- А. потребность;
- Б. побуждение;
- В. мотивация;
- Г. мотив.

2. Какая из концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности ставит в центр всех факторов человека с его многочисленными потребностями, и применяющиеся стимулы ориентированы на удовлетворение этих потребностей:

- А. ментальная;
- Б. человеческих ресурсов;
- В. корпоративная;
- Г. программная.

3. Смыслообразующая функция мотивов в трудовой деятельности человека:

А. отражает в мотиве отношение индивида к общепринятому и установленному образцу поведения, той или иной социальной норме;

Б. определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляет его личностный смысл;

В. нацеливает работника на выбор определенного варианта поведения;

Г. обусловлена тем, что мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей и мотив опосредует их влияние на поведение.

4. К материальным стимулам относят:

А. непрерывное повышение знаний после окончания университета;

Б. выделение работникам на заработную плату товаров, выпускаемых предприятием;

В. скидка на покупку товаров;

Г. повышение должностного оклада за совмещение должностей.

5. К организационно-производственным факторам, влияющим на заработную плату, относят:

А. прожиточный минимум;

Б. спрос и предложение на рынке труда;

В. деятельность профсоюзов;

Г. кадровую политику организации.

6. Шкала, включающая совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов – это:

А. тарифная ставка;

Б. тарифный разряд;

В. тарифный коэффициент;

Г. тарифная сетка.

7. Отнесение работ и работников к тем или иным тарифным разрядам по оплате труда называется:

А. тарифно-квалификационными характеристиками;

Б. семей должностных окладов;

В. должностным окладом;

Г. тарификацией.

8. Комплекс различного рода материальных благ, получаемых и присваиваемых персоналом за индивидуальный или групповой вклад в результаты деятельности организации посредством профессионального труда – это:

А. мотивация;

Б. материальное стимулирование;

В. заработная плата;

Г. стимулирование труда.

9. Заработная плата призвана выполнять в рыночной экономике следующую функцию:

А. смыслообразующую;

Б. стимулирующую;

В. мобилизующую;

Г. защитную.

10. Видным представителем классической теории управления является:

А.М. Вебер;
Б.Э. Мэйо;
В.А. Маслоу;
Г.М. Фоллетт.

11. Процесс усвоения человеком социальных ценностей, норм, правил поведения, выработки индивидуальных ценностных ориентаций и установок в сфере труда – это:

А. трудовая мотивация;
Б. механизм трудовой мотивации;
В. мотивационное ядро;
Г. структурирование мотивации.

12. К социальным стимулам относят:

А. неуклонное продвижение по службе;
Б. долгосрочное обеспечение денежного дохода;
В. кредитование бесплатного получения образования;
Г. разные выплаты по итогам года.

13. Ориентирующая функция мотивов в трудовой деятельности человека:

А. отражает в мотиве отношение индивида к общепринятому и установленному образцу поведения, той или иной социальной норме;
Б. определяет субъективную значимость данного поведения для работника, выявляет его личностный смысл;
В. нацеливает работника на выбор определенного варианта поведения;
Г. обусловлена тем, что мотив рождается на стыке внешних и внутренних побудителей и мотив опосредует их влияние на поведение.

14. Ощущение недостатка в чем-либо и осознание индивидом того, какие действия нужно предпринять для восполнения этого недостатка – это:

А. мотивация;
Б. потребность;
В. побуждение;
Г. мотив.

15. Какая из концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности обладает признаком приоритета национальных форм отношений в сфере труда, несмотря на их явное противоречие рыночным реальностям:

А. патриархальная;
Б. программная;
В. ментальная;
Г. корпоративная.

16. Система оплаты труда, при которой оценивается комплекс различных работ с указанием предельного срока их выполнения:

А. прямая сдельная;
Б. простая повременная;
В. сдельно-прогрессивная;

Г. аккордная.

17. Какие из указанных доплат и надбавок носят компенсационный характер:

- А. за выполнение обязанностей отсутствующего работника;
- Б. за работу по графику с разделением дня на части перерывами не менее двух часов;
- В. за выполнение обязанностей мастера учебных мастерских;
- Г. рабочим за профессиональное мастерство.

18. Укажите меры прямого государственного регулирования оплаты труда:

- А. индексация заработной платы, доходов и сбережений;
- Б. контроль над инфляцией и валютным курсом;
- В. налоговые льготы малому предпринимательству;
- Г. эмиссия денег.

19. Повышение цены рабочей силы на одном небольшом конкретном рынке при неизменных ценах на потребительские товары и ценах на рабочую силу на других рынках будет означать:

- А. понижение реальной заработной платы;
- Б. понижение номинальной заработной платы;
- В. повышение реальной заработной платы;
- Г. повышение номинальной заработной платы;

20. Стратегия, предусматривающая следование следующему требованию: вознаграждение должно полностью обеспечивать всеми жизненными благами не только самого работающего, но его семью, - это:

- А. стратегия мотивации, обуславливающая позитивный образ организации во внешней среде;
- Б. стратегия поддержания зарплаты на уровне требований рынка труда;
- В. стратегия мотивации, обеспечивающая эффективную дифференциацию вознаграждения персонала;
- Г. стратегия мотивации, ориентированная на повышение качества трудовой жизни.

21. Какой принцип построения баланса интересов групп персонала характеризуется установлением четких и прозрачных условий для деятельности всем инициативным работникам, позволяющем создать дополнительный источник наращивания творческого потенциала в организации:

- А. принцип учета всех составляющих индивидуального вклада работника при оценке и оплате его труда;
- Б. принцип предоставления возможности участия в инновационной деятельности всем группам персонала;
- В. принцип развития всех групп персонала, в том числе использование всех его потенциальных способностей;
- Г. принцип участия организации в жизнеобеспечении персонала на всех этапах жизненного пути.

22. Разработка проектов планов по труду и заработной плате и доведение их до подразделений – это функция:

- А. организации;
- Б. планирования;
- В. нормирования;
- Г. регулирования.

23. Разработка системы материального денежного стимулирования (оплаты труда) включает:

- А. разработку структуры и содержания социального пакета;
- Б. определение основных направлений нематериального стимулирования;
- В. грейдирование рабочих мест;
- Г. дифференциация социального пакета по категориям персонала.

24. Укажите неаналитические методы оценки работ:

- А. факторный метод;
- Б. прямая балльная оценка;
- В. прямая денежная оценка;
- Г. метод рядов (ранжирование).

25. Какие из указанных доплат и надбавок носят стимулирующий характер:

- А. бригадирам (звеньевым) из числа рабочих, не освобожденных от основной работы;
- Б. за работу в воскресные дни, являющиеся рабочими днями по графику;
- В. за многосменный режим работы;
- Г. рабочим прибрежного лова рыбы и прудовых рыбоводных хозяйств.

26. Укажите меры косвенного государственного регулирования оплаты труда:

- А. утверждение размера, порядка начисления и расчета пенсий и пособий;
- Б. налоговые льготы благотворительным организациям, фирмам и частным лицам, вносящим средства на благотворительные цели;
- В. установление минимальных социальных гарантий и стандартов, тарифов на жилищно-коммунальное обслуживание;
- Г. упорядочение системы предоставления пособий и компенсаций.

27. Если работник стремится к замещению свободных часов сверхурочной работой («эффект замещения») то:

- А. увеличивается спрос на рынке труда;
- Б. увеличивается предложение на рынке труда;
- В. уменьшается спрос на рынке труда;
- Г. уменьшается предложение на рынке труда.

28. Необходимость вознаграждений, обеспечивающих преодоление порога безразличия или даже неприятия инноваций, возникающих в виде различного рода барьеров в трудовом и организационном поведении, характеризует:

А. стратегию поддержания зарплаты на уровне требований рынка труда;

Б. стратегию мотивации, ориентированную на развитие персонала;

В. стратегию мотивации, ориентированную на инновационную активность организации и персонала;

Г. стратегию мотивации, обеспечивающей движение персонала в связи с потребностями организации.

29. Разработка системы материального и нематериального стимулирования включает:

А. разработку структуры и содержания социального пакета;

Б. разработку переменной части оплаты труда;

В. определение основных направлений нематериального стимулирования;

Г. классификацию рабочих мест (должностей).

30. Укажите аналитические методы оценки работ:

А. метод рядов (ранжирование);

Б. прямая денежная оценка;

В. метод попарного сравнения работ;

Г. классификационный метод.

Примерные вопросы для подготовки к промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины (экзамену)

1. Адаптированная методика «Диагностика потребности в поисках ощущений».

2. Ведение переговоров и достижение соглашений.

3. Виды и формы стимулирования трудовой деятельности.

4. Виды компенсаций и вознаграждений.

5. Виды потребностей, их свойства и особенности.

6. Влияние целеполагания на мотивацию работника.

7. Вовлечение и участие работников в управлении организацией.

8. Вознаграждение внешнее и внутреннее.

9. Изучение ценностей и их влияния на мотивацию персонала.

10. Использование контрактно-договорной системы для мотивации персонала.

11. Компенсационная политика компании. Разработка базовой заработной платы.

12. Критерии разумности системы потребностей работника.

13. Методика «Мотив власти».

14. Методика «Мотивация аффиляции».

15. Методика «Мотивация к успеху».

16. Методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи».

17. Методика «Оценка потребности в одобрении».

18. Методика «Потребность в достижении цели».

19. Механизм мотивации. Мотив и стимул.

20. Мотивация лояльности персонала.

21. Мотивация персонала различных организационных культур.
22. Оценка работы с персоналом.
23. Понятие дополнительного вознаграждения.
24. Премияльная система компании.
25. Процессуальные теории мотивации персонала.
26. Психологические особенности мотивации персонала.
27. Система вознаграждений в организации.
28. Содержательные теории мотивации.
29. Социальная мотивация персонала.
30. Стимулирование трудовой деятельности. Методы стимулирования.
31. Структура заработной платы. Управление системой оплаты труда.
32. Структура отношений с работниками.
33. Сущность мотивации персонала.
34. Теории «поля» и их влияние на мотивацию персонала.
35. Трудовая деятельность как объект мотивации.

7.2. Методические материалы, определяющие процедуру оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Критерии оценки рефератов/докладов

При оценке качества представленной студентом работы (реферата/доклада) принимается во внимание следующее:

1. Содержательное наполнение представленной работы (учитывается, насколько содержание соответствует теме).
2. Полнота раскрытия темы работы (учитывается количество описанных фактов, понятий и т. п.).
3. Логика изложения материала (учитывается умение студента логически верно строить план работы).
4. Количество и качество использованных источников литературы.
5. Оригинальность работы (осуществляется проверка на наличие заимствований).
6. Защита студентом представленной работы.

Критерии оценки тестов:

По дисциплине тесты могут использоваться для текущего контроля по каждой теме. Критерии оценки по 100-балльной шкале: каждый вариант содержит по 20 тестов. За каждый правильно выполненный тест выставляется 5 баллов.

Общий результат выводится как интегральная оценка, складывающаяся из текущего контроля - 50% и промежуточного контроля - 50%.

Текущий контроль по дисциплине включает:

- посещение занятий – 10 баллов (на каждом занятии)
- участие на практических занятиях - 70 баллов (на каждом занятии)

- выполнение самостоятельной работы - 20 баллов.
- Промежуточный контроль по дисциплине включает:
- устный опрос - 70 баллов,
 - решение ситуационных заданий - 30 баллов.

8. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

а) адрес сайта курса

1. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения 15.06.2021).

б) основная литература:

1. Аллин О. Н. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала/Аллин О.Н., Сальникова Н.И.; Аллин О.Н. - Москва: Генезис, 2014. - 248 с. – <http://www.iprbookshop.ru/19354> (дата обращения: 10.06.2021).
2. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Ветлужских Е. - Москва: Альпина Паблишер, 2013. - 152 с. – <http://www.iprbookshop.ru/22838> (дата обращения: 10.06.2021).
3. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Захарова Т.И., Гаврилова С.В.; Захарова Т.И. - Москва: Евразийский открытый институт, 2010. – 264. – с. <http://www.iprbookshop.ru/10791> (дата обращения: 10.06.2021).

в) дополнительная литература:

1. Управление деловой карьерой: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Г. Г. Зайцев, Г. В. Черкасская. — М.: Издательский центр «Академия», 2007.
2. Бинни Дж. Вильке Г., Уильямс К. Практическое лидерство: Пособие для обыкновенных героев. – М.: Претякот, 2008. – 314 с.
3. Громова Е.М. Профессиональная карьера [Электронный ресурс]: путь к успеху. Научно-методическое пособие / Е.М. Громова, Д.И. Беркутова, Т.А. Горшкова. — Электрон. текстовые данные. — Ульяновск: Ульяновский государственный педагогический университет имени И.Н. Ульянова, 2012. — 124 с. — 978-5-86045-543-6. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59178.html> (дата обращения: 10.06.2021).

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

1. eLIBRARY.RU [Электронный ресурс]: электронная библиотека / Науч. электрон. б-ка. – Москва. – URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp> (дата обращения: 15.06.2021)

2. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения обо всех видах лит, поступающих в фонд НБ ДГУ/Дагестанский гос. ун-т. – Махачкала, 2018. – URL: <http://elib.dgu.ru> (дата обращения: 15.06.2021)

3. Университетская библиотека онлайн [Электронный ресурс]. – URL: <http://biblioclub.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

4. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных] / Даг. гос. ун-т. – г. Махачкала. – Доступ из сети ДГУ или, после регистрации из сети ун-та, из любой точки, имеющей доступ в интернет. – URL: <http://moodle.dgu.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

5. Справочно-правовая система «КонсультантПлюс» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.consultant.ru/> (дата обращения: 15.06.2021)

6. Сайт кафедры «Экономика труда и управление персоналом» ДГУ [Электронный ресурс]. – URL: <http://cathedra.dgu.ru/?id=1348> (дата обращения: 15.06.2021)

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Оптимальным путем освоения дисциплины является посещение всех лекций и практических занятий и выполнение предлагаемых заданий в виде докладов, тестов и устных вопросов.

На лекциях рекомендуется деятельность студента в форме активного слушания, т.е. предполагается возможность задавать вопросы на уточнение понимания темы и рекомендуется конспектирование основных положений лекции. На практических занятиях деятельность студента заключается в активном слушании выступлений других студентов, предоставлении собственных результатов самостоятельной работы, участии в обсуждении рефератов, выполнении контрольных заданий и т.п.

При подготовке к практическому занятию студенты должны, прежде всего, изучить конспект лекций по заданной теме, ознакомиться с соответствующим разделом в учебнике (законодательном документе), рекомендованном в качестве основной литературы. При желании студент может ознакомиться и с дополнительной литературой, использовать ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет». Необходимо обратить внимание на периодику, чтобы использовать более «свежий» материал.

Форма работы с литературой должна быть разнообразной - начиная от комментированного чтения и кончая выполнением различных заданий на основе прочитанной литературы. Например, составление плана прочитанного материала; подбор выписок из литературы по заданным вопросам; конспектирование текста.

Для изучения курса студентам необходимо использовать лекционный материал, учебники и учебные пособия из списка литературы, статьи из периодических изданий, ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

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

При подготовке к практическим занятиям, а также при написании рефератов могут использоваться поисковые сайты сети «Интернет», информационно-справочная система «Консультант+», а также Интернет-ресурсы, перечисленные в разделе 9 данной программы. Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ. Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта.

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

Лекционный зал на 30 человек, стандартная учебная аудитория для группы на 20-25 чел., мультимедиапроектор, ноутбук, доступ к сети Интернет.