

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

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование труда

Кафедра «Экономики труда и управления персоналом»

**Образовательная программа
38.03.03 – Управление персоналом**


Профиль подготовки
Общий

**Уровень высшего образования
бакалавриат**

Форма обучения
очная, очно-заочная

Статус дисциплины: профильная часть

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» составлена в 2021 году в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата) от 12 августа 2020 г. № 955.

Разработчик: кафедра «Экономика труда и управление персоналом»
Магомаева Э.Р., к.э.н., доцент 

Рабочая программа дисциплины одобрена:
на заседании кафедры «Экономика труда и управление персоналом»
от «30» 06 2021 г., протокол № 10

Зав. кафедрой  Магомедов М. М.

на заседании учебно-методической комиссии факультета управления
от «1» 07 2021 г., протокол № 10

Председатель  Гашимова Л. Г.

Рабочая программа дисциплины согласована с учебно - методическим
управлением «9» 04 2021 г.,

Начальник УМУ  Гасангаджиева А.Г.
(подпись)

Аннотация рабочей программы дисциплины

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений, ОПОП бакалавриата по направлению 38.03.03 Управление персоналом, направленности (профиля) «Общий».

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

Главная цель преподавания дисциплины сводится к познанию студентами процессов формирования системы мотивации. Основные проблемы данной дисциплины направлены на изучение современной теории и практики мотивации и стимулирования труда. Особое внимание уделяется современным методам стимулирования труда персонала, организации заработной платы и изучению современных форм и систем оплаты труда.

Дисциплина нацелена на формирование следующих компетенций выпускника: профессиональных – ПК-22.

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, тестови промежуточный контроль в форме экзамена.

Объем дисциплины 3 зачетные единицы, в том числе 108 в академических часах по видам учебных занятий

Очная форма обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
7	108	16		32			60	зачет

Очно-заочная форма обучения

Семестр	Учебные занятия						СРС, в том числе экзамен	Форма промежуточной аттестации (зачет, дифференцированный зачет, экзамен)
	в том числе							
	Контактная работа обучающихся с преподавателем							
	Все го	из них						
Лекции		Лабораторные занятия	Практические занятия	КСР	консультации			
7	108	16		26			66	зачет

1. Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» являются:

- формирование у будущих специалистов профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала;
- 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 бакалавриата

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования.

Необходимыми компетенциями для начала изучения дисциплины являются базовые компетенции в подготовке бакалавра, формируемые в курсах «Основы управления персоналом», «Экономика и социология труда», «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Основы теории управления».

Курс «Мотивация и стимулирование труда» является инструментом формирования у студентов системы знаний в области стимулирования труда персонала для написания выпускной квалификационной работы и их дальнейшего использования в практической деятельности.

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

Код и наименование компетенции из ОПОП	Код и наименование индикатора достижения компетенций (в соответствии с ОПОП)	Планируемые результаты обучения	Процедура освоения
ПК-22 знание основ современных теорий мотивации и оплаты труда, методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, методов воздействия на работников, практики вознаграждения персонала		Знает: теоретические и методические основы мотивации и стимулирования труда Умеет: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала Владеет: знаниями теории и методики, навыками в области мотивации и стимулирования труда	Устный опрос, письменный опрос, решение задач, выполнение кейс-заданий, написание реферата, доклада, тестирование, круглый стол

4. Объем, структура и содержание дисциплины.

4.1. Объем дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 академических часов.

4.2. Структура дисциплины.

4.2.1. Структура дисциплины в очной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Всего	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Контроль	
Модуль 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда								
1	Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование труда»	12		2	4	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	12		2	4	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
3	Теории трудовой мотивации	14		2	4	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 1:</i>	38		6	12	20		
Модуль 2. Мотивация и стимулирование труда								
1	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	16		2	4	10		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Система материального вознаграждения и нематериальное стимулирование труда	18		2	6	10		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 2:</i>	34		4	10	20		
Модуль 3. Технологии управления трудовой мотивацией								
1	Развитие теории и практики мотивации труда в России	12		2	4	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Удовлетворенность трудом	12		2	4	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование

3	Управление системой трудовой мотивации в организации	12		2	2	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		6	10	20		
	<i>Зачет</i>							
	ИТОГО:	108		16	32	60		

4.2.2. Структура дисциплины в очно-заочной форме

№ п/п	Разделы и темы дисциплины	Всего	Неделя семестра	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу студентов и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра) Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
				Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	Контроль	
Модуль 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда								
1	Предмет и содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование труда»	10		2	2	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	14		2	4	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
3	Теории трудовой мотивации	12		2	2	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 1:</i>	36		6	8	22		
Модуль 2. Мотивация и стимулирование труда								
1	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	16		2	4	10		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Система материального вознаграждения и нематериальное стимулирование труда	20		2	6	12		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 2:</i>	36		4	10	22		
Модуль 3. Технологии управления трудовой мотивацией								

1	Развитие теории и практики мотивации труда в России	10		2	2	6		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
2	Удовлетворенность трудом	12		2	2	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
3	Управление системой трудовой мотивации в организации	14		2	4	8		Устный опрос, написание рефератов, решение ситуационных заданий, тестирование
	<i>Итого по модулю 3:</i>	36		6	8	22		
	<i>Зачет</i>							
	ИТОГО:	108		16	26	66		

4.3. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

4.3.1. Содержание лекционных занятий по дисциплине

Модуль 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины "Мотивация и стимулирование труда"

Предмет учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование труда». Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области экономики труда.

Проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Предпосылки мотивации труда: социальные, экономические, культурные, психологические. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира. Проблема динамики мотивов труда в современной России. Основные тенденции развития трудовых практик.

Взаимосвязь дисциплины "Мотивация и стимулирование труда" с другими дисциплинами специальности. Структура дисциплины, логика ее раскрытия в рамках учебного курса. Предмет курса. Краткий обзор основной литературы по курсу.

Тема 1.2. Теоретические основы мотивации труда

Понятие, сущность и определения мотивации. Исторический аспект возникновения мотивации. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. Классические экономические теории труда.

Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека.

Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.

Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации

и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления.

Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры. Социализация как процесс формирования и развития мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.

Тема 1. 3. Теории трудовой мотивации

Возникновение потребности анализа мотивации труда. Представление о мотивации труда в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон). Взгляды пионеров научного менеджмента на проблему мотивации труда и систему вознаграждения за труд.

Динамика воззрений на проблему мотивации труда в первой половине XX века. Работы Э.Мейо и Ч.Бернарда. Развитие психологических концепций мотивации труда. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века.

Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования.

Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.

Современные модели мотивационного процесса. Х.Хекхаузен, Ф.Нердингер и др. исследователи проблемы мотивации труда на рубеже XX-XXI веков.

Модуль 2. Мотивация и стимулирование труда

Тема 2.1. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Структура трудовой мотивации. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации.

Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности.

Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе.

Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений.

Формирование системы профессиональных ценностей. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 2.2. Система материального вознаграждения и нематериальное стимулирование труда

Место заработной платы в структуре затрат на персонал. Составные части компенсационного пакета. Оклад, премии (бонусы) и льготы (бенефиты), их психологический и управленческий смысл. Ограничение управленческих эффектов

применения составных частей компенсационного пакета.

Тарифные и бестарифные системы. Система комиссионных выплат. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Гибкие формы оплаты труда. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов. Определение величины окладов в зависимости от грейда.

Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Стимулирование инновационной деятельности.

Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда.

Система нематериальной оценки трудового вклада. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.

Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников.

Управление системой нематериального стимулирования труда. Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования: благодарность, похвала, грамота, обряд торжественного посвящения в члены коллектива, в профессию, чествование ветеранов, поздравления с юбилейными датами, «витрина успехов», присвоение почетных званий (лучший по профессии), награждение почетными знаками и значками, оформление «Доски почета» и т.п.

Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот ("меню") и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот. Компенсационная политика организации. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на компенсационную политику. Структура компенсационного пакета.

Модуль 3. Технологии управления трудовой мотивацией

Тема 3.1. Развитие теории практики мотивации труда в России

Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.

Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда.

Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.

Тема 3.2. Удовлетворенность трудом

Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели.

Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда. Ожидания и опасения персонала как факторы готовности к принятию новой системы стимулирования и оценки труда. Разработка мероприятий по введению новой системы стимулирования и оценки труда.

Принципы построения системы стимулирования и оценки труда. Влияние уровня развития организации на систему стимулирования и оценки труда персонала. Влияние системы мотивации труда персонала на достижение целей организации.

Тема 3.3. Управление системой трудовой мотивации в организации

Управление мотивацией труда с целью упорядочивания профессионального самоопределения специалистов.

Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации. «Выращивание» корпоративной культуры в организации. Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур.

Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов.

Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы.

Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Технологии управления мотивацией трудовой деятельности. Система административных технологий. Роль локальных нормативных актов в управлении мотивацией труда. Система организационных технологий управления мотивацией труда. Делегирование полномочий и развитие профессиональных компетенций сотрудников. Современные организационные технологии мотивации труда – анализ и проектирование рабочих мест, построение бизнес-процесса и пр. Система социально-психологических технологий управления мотивацией труда. Система экономических технологий управления мотивацией труда.

Темы практических занятий

Модуль 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда

Тема 1.1. Предмет и содержание дисциплины "Мотивация и стимулирование труда"

Цель семинарского (практического) занятия - знание основных задач дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области экономики труда.

Проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Предпосылки мотивации труда: социальные, экономические, культурные, психологические. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира. Проблема динамики мотивов труда в современной России.

Взаимосвязь дисциплины "Мотивация и стимулирование труда" с другими дисциплинами специальности. Структура дисциплины, логика ее раскрытия в рамках учебного курса.

Вопросы:

1. Предмет курса его роль в подготовке специалистов в области экономики труда.
2. Предпосылки мотивации труда: социальные, экономические, культурные, психологические.
3. Взаимосвязь дисциплины "Мотивация и стимулирование труда" с другими дисциплинами специальности.

Тема 1.2. Теоретические основы мотивации труда

Цель семинарского (практического) занятия - мотивации. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. Классические экономические теории труда.

Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека.

Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул - внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества.

Вопросы:

1. Понятие, сущность и определения мотивации.
2. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда.
3. Классические экономические теории труда.
4. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул.

Тема 1.3. Теории трудовой мотивации

Цель семинарского (практического) занятия - в классических теориях менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон). Взгляды пионеров научного менеджмента на проблему мотивации труда и систему вознаграждения за труд. Динамика воззрений на проблему мотивации труда в первой половине XX века. Развитие психологических концепций мотивации труда. Развитие теорий мотивации трудовой деятельности во второй половине XX века. Содержательные теории мотивации. Сущность процессуальных теорий мотивации. Современные модели мотивационного процесса. Х.Хекхаузен, Ф.Нердингер и др. исследователи проблемы мотивации труда на рубеже XX-XXI веков.

Вопросы:

1. Классические теории менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон).
2. Содержательные теории мотивации.
3. Процессуальные теории мотивации.
4. Современные модели мотивационного процесса.

Модуль 2. Мотивация и стимулирование труда

Тема 2.1. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Цель семинарского (практического) занятия - Структура трудовой мотивации. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Индивидуальные ценности труда. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда.

Вопросы:

1. Структура трудовой мотивации.
2. Функции трудовой мотивации.
3. Механизмы трудовой мотивации
4. Ценности и их влияние на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 2.2. Система материального вознаграждения и нематериальное стимулирование труда.

Цель семинарского (практического) занятия - Место заработной платы в структуре затрат на персонал. Составные части компенсационного пакета. Оклад, премии (бонусы) и льготы (бенефиты), их психологический и управленческий смысл. Ограничение управленческих эффектов применения составных частей компенсационного пакета. Тарифные и бестарифные системы. Система комиссионных выплат. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда. Гибкие формы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Стимулирование инновационной деятельности. Система нематериальной оценки трудового вклада. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности.

Вопросы:

1. Место заработной платы в структуре затрат на персонал.
2. Тарифные и бестарифные системы.
3. Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат.
4. Построение системы льгот (бенефитов).
5. Компенсационная политика организации.
6. Система нематериальной оценки трудового вклада.
7. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда.
8. Управление системой нематериального стимулирования труда.
9. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности.

Модуль 3. Технологии управления трудовой мотивацией

Тема 3.1. Развитие теории практики мотивации труда в России

Цель семинарского (практического) занятия - Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России.

Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда.

Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.

Вопросы:

1. Определение мотивации труда в работах российских ученых.
2. Характеристика различных методик мотивации труда.
3. Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.

Тема 3.2. Удовлетворенность трудом

Цель семинарского (практического) занятия - Критерии эффективности мотивационной системы – объективные и субъективные показатели. Мониторинг мотивации персонала: прямые и косвенные показатели мотивации. Мотивация труда и текучесть кадров. Мотивация труда и лояльность персонала. Удовлетворенность трудом, ее зависимость от объективных и субъективных факторов. Использование психологических, социологических и экономических методов оценки мотивации трудовой

деятельности. Анализ психологических, социальных и экономических эффектов системы мотивации персонала.

Вопросы:

1. Критерии эффективности мотивационной системы.
2. Мониторинг мотивации персонала.
3. Адаптация персонала к новым системам стимулирования и оценки труда.
4. Принципы построения системы стимулирования и оценки труда.

Тема 3.3. Управление системой трудовой мотивации в организации

Цель семинарского (практического) занятия - еления специалистов.

Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации. «Выращивание» корпоративной культуры в организации. Мотивация и стимулирование труда в условиях различных организационных культур. Диагностика мотивационной среды компании. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий. Выявление сегментированных или общекорпоративных мотиваторов. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Признаки лояльности персонала, их формирование и развитие. Корпоративные мотиваторы. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Вопросы:

1. Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации.
2. Диагностика мотивационной среды компании.
3. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации. Технологии управления мотивацией трудовой деятельности

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 документационной деятельности отечественных и зарубежных компаний;
- 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.

Предусмотрены также встречи с представителями отдела кадров, государственных и частных организаций, мастер-классы специалистов.

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, озадачивать студентов с целью выработки у них желания дальнейшего изучения той или иной управленческой 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, проблемы управления персоналом.

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

6. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов.

Возрастает значимость самостоятельной работы студентов в межсессионный период. Поэтому изучение курса «Мотивация и стимулирование труда» предусматривает работу с основной специальной литературой, дополнительной обзорного характера, а также выполнение домашних заданий.

Самостоятельная работа студентов должна способствовать более глубокому усвоению изучаемого курса, формировать навыки исследовательской работы и ориентировать студентов на умение применять теоретические знания на практике.

Основными видами самостоятельной работы студентов в рамках освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» 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 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 развернутое изложение на определенную 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.

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.

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

7.1. Типовые контрольные задания

Текущий контроль успеваемости в форме опросов, рефератов, дискуссий, тестов и промежуточный контроль в форме экзамена.

Тематика рефератов:

1. Компенсационная политика современной организации.
2. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
3. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.
4. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
5. Нематериальное вознаграждение за труд.

6. Основные методы изучения трудовой мотивации личностей в организации.
7. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
8. Процессуальные теории мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
9. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
10. Современная практика использования основных теорий мотивации.
11. Современная практика расчета компенсационного пакета.
12. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
13. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
14. Характеристика основных мотивов трудовой деятельности и их функции.
15. Характеристика этапов эволюции систем мотивации.
16. Характеристика японских систем мотиваций.
17. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
18. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
19. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
20. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
21. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
22. Сплоченность группы и тип личности мотивируемого как определители возможностей и влияния группы.
23. Сущность, специфика и современные методы самомотивации.
24. Performance management - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
25. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
26. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
27. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
28. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых.
29. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
30. Методы выявления потребностей персонала.
31. Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.
32. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации.
33. Мотивация лояльности персонала.
34. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.
35. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
36. Мотивация персонала различных организационных культур.
37. Мотивация сотрудника в период адаптации.
38. Мотивирующее и демотивирующее влияние профессиональных стрессов.
39. Организационная культура как фактор мотивации.
40. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
41. Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие.

42. Проблема справедливости в различных системах оплаты труда.
43. Психологический анализ мотивов деятельности личности по поиску места работы и трудоустройству в организации.
44. Рабочая группа как объект и субъект мотивации.
45. Разработка системы мотивации в современной организации.
46. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
47. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в российских компаниях.
48. Удовлетворенность трудом: сущность, показатели, направления формирования.
49. Управление деструктивной мотивацией.
50. Управление мотивационным влиянием неформальных групп.
51. Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.
52. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

Примеры тестов для текущего, промежуточного и итогового контроля знаний студентов

1. Как называется процесс использования многообразных стимулов для мотивирования людей?
 1. поощрение;
 2. премирование;
 3. стимулирование;
 4. побуждение;
 5. вознаграждение.
2. Как называется мотивация, когда мотивы деятельности, связанные с решением задачи, вызываются воздействием извне?
 1. навязанная;
 2. чужая;
 3. внешняя;
 4. внепроизводственная;
 5. территориальная.
3. Что из себя по своей природе представляют первичные потребности?
 1. физиологические;
 2. социальные;
 3. экономические;
 4. необходимые;
 5. личностные.
4. Как называется труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ?
 1. новаторский;
 2. инновационный;
 3. эффективный;
 4. инициативный;
 5. передовой.
5. К каким стимулам относятся наказание, замечание, выговор, лишение премий,

увольнение и т.п.?

1. к негативным;
 2. к дисциплинарным;
 3. к наказующим;
 4. к санкционным;
5. ко всем стимулам, перечисленным в пп.1-4.
6. Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:
1. Социальные нормы
 2. Потребности
 3. Стимулы
 4. Мотиваторы
 5. Интересы
7. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:
1. Побуждение человека к действию.
 2. Вознаграждение человека.
 3. Поощрение деятельности.
 4. Внешнее побуждение к деятельности.
8. Суть Хотторнского эксперимента заключалась в попытке:
1. Применить в управлении методы психологического воздействия на работника.
 2. Обосновать действенность воздействия на работника условий труда.
 3. Раскрыть природу материальных потребностей человека.
 4. Разработать действенную систему оплаты труда работников.
9. Какие виды мотивации существуют согласно методике мотивации НИИ труда на основе базовых потребностей:
1. Ценностная.
 2. Нормативная.
 3. Практическая.
 4. Материальная.
 5. Психологическая.
10. Согласно методике мотивов отношения к труду ВЦИОМ исследуются мотивы:
1. Коммуникации и преобразования.
 2. Основной и дополнительной занятости.
 3. Смены работы.
 4. Достижения и инноваций.
11. При каком условии будет действовать материальное вознаграждение по мнению японских ученых?
1. когда оно будет регулярным;
 2. когда оно будет постоянно одинаковым;
 3. когда оно будет гласным;
 4. когда оно будет постоянно увеличиваться;
 5. когда оно будет осознаваться работниками.
12. В чем коренное отличие мотивов и стимулов в Японии от других стран?
1. резко отличаются материальные стимулы;
 2. больше внимания уделяется моральному стимулированию;
 3. совершенно разные стимулы у молодежи;

4. меньше безработицы, чем в других странах;
 5. действует система “пожизненного найма” работников.
13. Чему соответствует размер базисной ставки заработной платы работника в Японии?
1. уровню бедности;
 2. уровню жизни среднего работника;
 3. прожиточному минимуму;
 4. “потребительской корзине”;
 5. по желанию работника.
14. Для определения мотивации достаточны следующие две характеристики:
1. Стимулирование труда;
 2. Материальное стимулирование;
 3. Побуждение человека к определенным действиям, поведению;
 4. Состояние сознания (и подсознания) человека, детерминирующее его поведение;
 5. Нематериальное стимулирование.
15. Побуждение руководителем работников к трудовому усердию с помощью выражения им признательности и благодарности относится к мотивации:
1. Экстринсивной;
 2. Интринсивной;
 3. Внешней;
 4. Внутренней;
 5. Нормативной.
16. К параметрам измерения мотивации не относятся ее:
1. Направленность;
 2. Интенсивность;
 3. Сила;
 4. Экстенсивность;
 5. Устойчивость;
 6. Продолжительность.
17. Система мотивации (в широком смысле) представляет собой:
1. Определенным образом организованный мотивационный процесс в единстве субъектов, объектов, ресурсов и механизма мотивации, а также мотивационной ситуации;
 2. Все те блага, которые работник получает за свой труд и организационную активность, а также принципы, нормы и механизм их использования в их взаимодействии;
 3. Совокупность психических структур, детерминирующих поведение работника, в их целостной взаимосвязи: потребностей, ценностей, убеждений, установок, целей и намерений;
 4. Совокупность стимулов, принципов, норм и механизма их использования в их целостности.
18. Система компенсации труда в отличие от системы его стимулирования не включает стимулы, связанные с:
1. Принуждением;
 2. Признанием;
 3. Материальным вознаграждением;
 4. Нематериальным вознаграждением;
 5. Профессиональным развитием.

19. Теория мотивации Адлера исходит из того, что основная движущая сила поведения человека – стремление к власти. К какой группе теорий мотивации она относится?

1. Теориям устойчивого влияния;
2. Внутрличностным теориям;
3. Процессуальным теориям;
4. Концепция, в основе которых лежит специфическая картина работника как личности.

20. В какую группу потребностей в теории Маслоу входит потребность сохранить уровень заработной платы и различные льготы?

1. Потребности в самореализации (самовыражении);
2. Физиологические потребности;
3. Потребности в уважении (личные потребности);
4. Потребности в безопасности;
5. Социальные потребности;
6. Потребность в благосостоянии.

21. Какие две группы потребностей сотрудников руководитель должен стремиться удовлетворить в первую очередь, согласно теории Маслоу?

1. Потребности в самореализации (самовыражении);
2. Социальные потребности;
3. Физиологические потребности;
4. Потребности в безопасности;
5. Потребность во власти;
6. Потребности в уважении личности.

22. Теория Альдерфера утверждает, что:

1. Мотивирующее воздействие потребностей может идти в обоих направлениях, как снизу вверх, так и сверху вниз;
2. Чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребностей существования;
3. Ведущие средства мотивации – вознаграждение и возможности личностного развития;
4. Лишь после того, как удовлетворены потребности низшего уровня, актуализируются более высокие (с точки зрения их иерархии) потребности;
5. Актуализация более высоких потребностей после того, как работник считает достаточно удовлетворенными потребности предшествующего уровня;
6. Чем менее удовлетворены социальные потребности, тем больше усиливается их действие;
7. При удовлетворении потребностей существования потребности во власти становятся важнейшим мотиватором.

23. Согласно теории мотивационных потребностей МакКлелланда:

1. Потребность во власти положительно влияет на эффективность руководства;
2. Нежелание работать – это не врожденное качество работника, а следствие плохих условий труда, которые подавляют природную любовь к труду;
3. Сотрудники с острой потребностью в принадлежности достигают высоких результатов при выполнении заданий, требующих высокого уровня социального взаимодействия и хороших межличностных отношений;
4. Стремление к власти – показатель слабости человека, наличия у него комплексов;
5. Строгое руководство и контроль являются излишними для большинства работников,

6. Люди с ярко выраженной потребностью в успехе стремятся ставить реально достижимые цели, избегать необоснованного риска;
7. Работники не очень честолюбивы, боятся ответственности и хотят, чтобы ими руководили.

24. Теория мотивации Герцберга исходит из того, что:

1. Работник должен участвовать в определении целей, которые ему предстоит реализовывать;
2. К гигиеническим факторам мотивации относятся: достижение целей, признание, интересное содержание труда, самостоятельность (свой участок работы) и ответственность, профессионально-должностной рост, возможности личностной самореализации;
3. Работники не стремятся брать на себя ответственность, если ее может взять руководитель, которому они доверяют;
4. Сами по себе гигиенические факторы не вызывают удовлетворенности, но их ухудшение порождает неудовлетворенность трудом;
5. На мотивацию сотрудников прямо влияет справедливость вознаграждения;
6. Средний работник ожидает доверительного, товарищеского общения с ним руководителя;
7. К мотиваторам относятся: отношения с коллегами, начальством и подчиненными; нравственный климат в организации; вознаграждение (в случае фиксированной заработной платы); способности руководителя; физические условия труда; стабильность рабочего места.

25. Какой из следующих теорий принадлежит утверждение: чем слабее удовлетворены социальные потребности, тем сильнее действие потребностей существования:

1. Маслоу;
2. МакКлелланда;
3. Альдерфера;
4. Герцберга;
5. Адамса;
6. Макгрегора.

26. Какая (какие) из следующих теорий утверждает (утверждают), что трудовая мотивация определяется в первую очередь существующими в организации нормами, а не физиологическими потребностями?

1. Двух факторов;
2. Иерархии потребностей;
3. Теория «Z»;
4. «ХУ-теория»;
5. Человеческих отношений;
6. Доминирования социальности.

27. Приоритетную значимость коллективной (групповой) мотивации обосновывают теории:

1. «Z»;
2. Аткинсона;
3. «ХУ-теория»;
4. Человеческих отношений;
5. Иерархии потребностей;
6. МакКлелланда.

28. Мотивационное влияние потребностей во власти, успехе и принадлежности

анализирует теория.

1. МакКлелланда.
2. Маслоу;
3. Альдорфера;
4. Херцберга;
5. Врума;
6. Макгрегора.

29. Согласно теории Аткинсона, лица, в большей мере ориентированные на успех, предпочитают:

1. Задания средней сложности;
2. Простые задания;
3. Экстремальные задания: очень легкие или очень трудные;
4. Трудные, но почетные задания;
5. Работать в группе и не нести индивидуальную ответственность.

30. Теорию Аткинсона характеризует формула:

1. Усилие ($У$) = Ожидание ($Д_1 \rightarrow P_1$) x Инструментальность ($P_1 \rightarrow P_2$) x Валентность P_2 ;
2. Эффективность (\mathcal{E}) = Компетенции x Мотивацию (M);
3. Стремление к успеху ($СУ$) = Мотив успеха ($MУ$) x Вероятность успеха ($ВУ$) x Привлекательность успеха ($ПУ$);
4. Мотивация (M) = Индивидуальные потребности ($ИП$) x Параметры ситуации ($ПС$);
5. Валентность P_1 = Инструментальность ($P_1 \rightarrow P_2$) x Валентность P_2 .

Контрольные вопросы к зачету для промежуточного контроля

1. Предмет, задачи и методы учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование труда».
2. Понятие и сущность мотивации. Суть механизма мотивации персонала.
3. Характеристика основных мотивов трудовой деятельности и их функции.
4. Как соотносятся понятия «мотив» и «мотивация»?
5. В чем различия между мотивами и потребностями?
6. Что такое «полимотивация»?
7. Мотивация. Определение и виды потребностей. Сущность мотивационного поведения через потребности.
8. Роль вознаграждения в процессе мотивации. Различие между внешним и внутренним вознаграждением.
9. Соотношение понятий «трудовая мотивация» и «удовлетворенность трудом»?
10. Возможна ли мотивация труда в условиях эксплуатации труда?
11. Материальные и нематериальные стимулы труда.
12. Как соотносятся понятия «мотивация труда» и «стимулирование труда»?
13. Взаимосвязь и взаимокompенсация материальных и нематериальных стимулов труда.
14. Антисоциальные мотивы труда.
15. Удовлетворенность трудом: сущность, показатели, направления формирования.
16. Основные методы изучения трудовой мотивации личностей в организации.
17. Мотивация как процесс сопряжения целей организации и работника.
18. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация, свойства и иерархия потребностей человека.
19. Критерии рационального потребления. Культура разумного потребления.
20. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
21. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
22. Ценности, ценностная ориентация, установки и их влияние на мотивацию персонала.
23. Содержательные теории мотивации: сущность, соотношение различных

- содержательных теорий мотивации, недостатки и ограничения, сфера использования.
24. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу.
 25. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера.
 26. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
 27. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
 28. Процессуальных теорий мотивации: сущность, использование в современной практике мотивации трудовой деятельности.
 29. Теория ожиданий В. Врума.
 30. Теория справедливости Д. Адамса.
 31. Процессуальная модель Портера-Лоулера.
 32. Теория партисипативного управления.
 33. Теории «полюс» и их значение для успешной мотивации персонала.
 34. Основное содержание теории мотивации трудовой деятельности личности С.Л. Рубинштейна и А.Н. Леонтьева.
 35. Теория мотивации К. Левина и ее особенности.
 36. Гуманистическая теория мотивации человеческой деятельности по А. Маслоу, В. Франклу.
 37. Мотивация человеческой деятельности с точки зрения психоанализа и ее особенности (З. Фрейд, А. Адлер, К. Юнг).
 38. Психологический анализ мотивов деятельности личности по поиску места работы и трудоустройству в организации.
 39. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
 40. Материальное стимулирование - основное направление мотивации трудовой деятельности.
 41. Дифференциация материального вознаграждения.
 42. Мотивация персонала при различных типах стратегии компании.
 43. Компенсационная политика организации.
 44. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.
 45. Современная практика расчета компенсационного пакета.
 46. Грейдинговая система вознаграждения персонала. Формирование системы грейдов.
 47. Гибкие системы оплаты труда. Определение величины окладов в зависимости от грейда.
 48. Системы участия работников в капитале: виды, мотивационный эффект.
 49. Performance management - управление эффективностью деятельности: сущность, основные принципы, значение в мотивации труда.
 50. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
 51. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
 52. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
 53. Индивидуальность сотрудника и его мотивация.
 54. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
 55. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на мотивацию трудовой деятельности.
 56. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.
 57. Методы выявления потребностей персонала.
 58. Мотивация персонала различных организационных культур.
 59. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
 60. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
 61. Мотивация сотрудника в период адаптации.
 62. Мотивация лояльности персонала.
 63. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной

среды и системы мотивации.

64. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

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
- участие на практических занятиях - 70 баллов
- выполнение контрольных работ - 20 баллов
- написание и защита реферата/доклада - 5 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>

б) основная литература:

1. Брайан Трейси Мотивация [Электронный ресурс] / Трейси Брайан. — Электрон. текстовые данные. — М.: Манн, Иванов и Фербер, 2014. — 126 с. — 978-5-00057-100-2. —Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/39282.html> (дата обращения: 4.06.2018)

2. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: [учеб. пособие для студ. учреждений высш. проф. образования] / Пряжников, Николай Сергеевич. - 2-е изд., стер. - М.: Академия, 2019. - Рек. УМО. - 720-50.

3. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова. — Электрон. текстовые данные. — М.: Евразийский открытый институт, 2019. — 264 с. — 978-5-374-00388-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791.html> (дата обращения: 4.06.2018)

4. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Под ред. А.Я.Кибанова. Серия: Высшее образование. Изд. ИНФРА-М.: 2013.- 523с.

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.htm> (дата обращения: 4.06.2018)

в) дополнительная литература:

1. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие/под ред. проф.В.П.Пугачева. – М.: Инфра-М, 2014. – 394с.

2. Одегов Ю.Г., Руденко Г.Г, Апенько С.Н., Мерко А.И. Мотивация персонала. М.: Изд.: Альфа-Пресс, 2010. -633с.

3. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала учеб.пособие для студентов вузов/ Т.О.Соломанидина, В.Г.Соломанидин. – 2-е изд., перераб. и доп.- М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 312с.

4. Мермани Э. Мотивация персонала. Инструменты мотивации для успеха организации: пер. с нем. / Мермани, Элизабет ; [науч. ред. Л.А.Верещагина]. - Харьков : Гуманитарный Центр, 2007. - 182 с. - ISBN 966-8324-37-6 : 121-00.

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

1. eLibrary.ru [Электронный ресурс]: электронная библиотека/научн. электронная библиотека // <http://www.elibrary.ru/>
2. Moodle [Электронный ресурс]: система виртуального обучения: [база данных]: / Даг. Гос. Ун-т. – Махачкала – Доступ из сети ДГУ или после регистрации из сети ун-та, излюбой точки, имеющей доступ в Интернет. – URL: / <http://www.moodle.dgu.ru> (дата обращения: 4.06.2018)
3. Электронный каталог НБ ДГУ [Электронный ресурс]: база данных содержит сведения о всех видах лит., поступающих в фонд НБ ДГУ/ Дагестанский гос. Ун-т. – Махачкала, 2010. – Режим доступа: <http://elib.dgu.ru/> , свободный (дата обращения: 4.06.2018)
4. ЭБС «Университетская библиотека онлайн» / <http://www.biblioclub.ru/> (дата обращения: 4.06.2018)
5. <http://www.ecsocman.edu.ru> – Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент».
6. <http://mibif.indi.ru/proftest/innmeneg/2/index.htm> – Электронная библиотека.
7. <http://www.garant.samara.ru/press/ok/ok002/32-1.html> – Информационная система
8. «ГАРАНТ».
9. www.businessstest.ru (сайт «Деловые тесты»)
10. www.hr-guide.com/ (Гид по вопросам управления человеческими ресурсами – зарубежные ресурсы)
11. www.human-capital.ru

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

Комплексное изучение предлагаемой студентам учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» предполагает овладение материалами лекций, учебников,

творческую работу студентов в ходе проведения практических занятий, а также систематическое выполнение тестовых и иных заданий для самостоятельной работы студентов.

Овладение дисциплины поможет студентам получить теоретические основы, особенности мотивации и стимулирования на различных этапах жизненного цикла организации.

Изучение дисциплины сводится к изучению современной теории и практики мотивации и стимулирования труда. Особое внимание уделяется современным методам стимулирования труда персонала, организации заработной платы и изучению современных форм и систем оплаты труда.

В ходе лекций раскрываются основные вопросы в рамках рассматриваемой темы, делаются акценты на наиболее сложные и интересные положения изучаемого материала, которые должны быть приняты студентами во внимание. Материалы лекций являются основой для подготовки студента к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является контроль за степенью усвоения пройденного материала, ходом выполнения студентами самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных вопросов в рамках темы практического занятия. К каждому занятию студенты должны изучить соответствующий теоретический материал по учебникам и конспектам лекций.

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+». Кроме того, могут использоваться учебные курсы, размещенные на платформе Moodle ДГУ.

Для проведения индивидуальных консультаций может использоваться электронная почта и образовательный блог преподавателя.

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

Учебные занятия по предмету проводятся в специализированной аудитории. В процессе чтения лекций, проведения семинарских и практических занятий используются наглядные пособия, комплект слайдов, компьютерное оборудование для моделирования ситуаций взаимного влияния людей в деятельности и общении, видео-лекции, видео – и аудиовизуальные средства обучения, учебных заданий.

На факультете управления Дагестанского государственного университета имеются аудитории (405 ауд., 407 ауд., 408 ауд., 438 ауд.), оборудованные интерактивными, мультимедийными досками, проекторами, что позволяет читать лекции в формате презентаций, разработанных с помощью пакета прикладных программ MS Power Point, использовать наглядные, иллюстрированные материалы, обширную информацию в табличной и графической формах, пакет прикладных обучающих программ, а также электронные ресурсы сети Интернет.