

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 11.02.2022 14:48:35

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ
«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики и управления
Кафедра «Управление персоналом»**



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2021 г.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация персонала

Направление подготовки

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Магистр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2021

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.05	МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА
Цель изучения дисциплины	Формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в организации, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» программы магистратуры
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	УК-6; ПК-4.
Содержание дисциплины	<p>Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.</p> <p>Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.</p> <p>Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.</p> <p>Тема 4. Содержательные теории мотивации.</p> <p>Тема 5. Процессуальные теории мотивации.</p> <p>Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.</p> <p>Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.</p> <p>Тема 8. Программы и методы стимулирования.</p> <p>Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.</p>
Общая трудоемкость дисциплины	5 з. е. 180 часов
Форма промежуточной аттестации	Экзамен

Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры	6
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Контроль качества освоения дисциплины	11
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	14
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	13
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	13
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	13
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	14

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы магистратуры

Целью изучения дисциплины «Мотивация персонала» является формирование у магистрантов комплексных теоретических знаний и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности в организации, формирование у магистрантов интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

В результате освоения ОПОП магистратуры обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.1. Знает основы, направления, источники и способы совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, задач саморазвития и личностных возможностей УК-6.2. Умеет самостоятельно выявлять мотивы и стимулы для саморазвития, определяя реально достижимые цели профессионального роста УК-6.3. Владеет навыками и приемами определения, планирования, реализации и совершенствования профессиональной деятельности с учетом условий, средств, задач саморазвития и личностных возможностей
ПК-4	Способен управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда	ПК-4.1. Знает теоретические, методические и нормативно-правовые основы организации, нормирования и оплаты труда. ПК-4.2. Умеет управлять деятельностью в области организации, нормирования, оплаты и материального стимулирования труда ПК- 4.3. Владеет навыками документационного сопровождения процессов организации, нормирования и оплаты труда персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП магистратуры

Дисциплина Б1.В.05 «Мотивация персонала» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1. «Дисциплины» программы магистратуры по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Мотивация персонала» изучается обучающимися очной формы обучения во 2 семестре, заочной формы обучения – в 1 семестре.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Современные проблемы управления персоналом», «Организация деятельности служб управления персоналом».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Мотивация персонала», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Инновационные технологии разработки, обоснования и принятия кадровых решений», «Администрирование и кадровый документооборот».

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часа.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	52
Аудиторная работа (всего):	52
Лекции	34
Семинары, практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	92
Курсовая работа	-
Экзамен	36

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часов

Объём дисциплины	Всего часов
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	12
Аудиторная работа (всего):	12
Лекции	8
Семинары, практические занятия	4
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	162
Курсовая работа	-
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов		
		ОФО	ЗФО	Контактная работа		Внеаудит. работа
				Лекции	Практические	Самост. работа

				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1.	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	12	18	2	2	2	-	8	16
2.	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	16	20	4	-	2	2	10	18
3.	Психологический аспект мотивации труда.	12	18	2	2	2	-	8	16
4.	Содержательные теории мотивации.	16	18	4	-	2		10	18
5.	Процессуальные теории мотивации.	16	16	4	-	2	-	10	16
6.	Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации.	14	18	4	2	2	-	8	16
7.	Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.	14	18	4	-	-	2	10	16
8.	Программы и методы стимулирования.	14	18	2	2	2	-	10	16
9.	Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.	14	16	4	-	2	-	8	16
10.	Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.	16	16	4	-	2	-	10	16
	Всего по дисциплине	144	174	34	8	18	4	92	162
	Контроль	36	6						
	Итого	180	180						

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов

Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала. Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4. Содержательные теории мотивации

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера. Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона.: мотив успеха–МУ и мотив, побуждающий избегать неудачи,– МН. Теория справедливости (равенства) С. Адамса. Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства) значение процессуальных теорий мотивации.

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации

Четыре ключевых принципа трудовой мотивации: поли мотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. Материальная и нематериальная мотивация. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия). Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личностного и профессионального развития.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения

Понятие оплаты труда. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. Государственное регулирование оплаты труда. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.

Тема 8. Программы и методы стимулирования

Современные системы оплаты труда. Система контролируемой дневной выработки. Система двух ставок. Система оплаты в зависимости от роста квалификации. Система оплата с учетом заслуг. Система с фиксированной часовой ставкой. Система гарантированной повременной ставки. Система с вибрирующим распределением. Система снижения зарплатоемкости. Система Тейлора с дифференцированной сдельной ставкой. Четырех диапазонная система. Комбинированная система. Эмпирические системы заработной платы. Система коллективных премий. Система снижения трудоемкости. Оплата руководителей. Конкретные программы материального стимулирования. Надбавка в любой ее форме Индивидуальный бонус. Индивидуальная сдельная оплата труда. Групповые бонусы. Система Скэнлона. Система Раккера.

Тема 9. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности

Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Диагностика существующей системы нематериальной мотивации в компании. Рынок труда и выбор позиции компании. Оценка мотивационной среды. Готовность, желания и способности организации к изменениям. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.

Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала

Диагностика системы мотивации. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Переменная часть зарплаты для незарабатывающих подразделений торговой компании. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.

Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации.

4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом (2ч)

Устные выступления студентов по вопросам:

1. Как различить между собой потребности, мотивы и стимулы.
2. Стимулирование и мотивация: взаимосвязь или взаимозависимость.
3. Классификация трудовых мотивов.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности (2ч)
--

Интерактивное занятие

Обсуждение в группах вопросов:

1. Что движет человеком при выборе профессии и места деятельности?
2. Как человек ощущает свои потребности?

Проведение диагностического тестирования «Определение ведущих потребностей личности».

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда (2 ч)

Интерактивное занятие.

Обсуждение в группах вопросов:

1. Когда возникает мотивация труда. Личный опыт студентов.
2. Оптимальные условия: реальность или фантазия.
3. Семья и школа как источник формирования этических и социальных норм, и дальнейшая трансформация ценностных ориентиров (на личном примере).

Тема 4. Содержательные теории мотивации (2 ч)
--

Интерактивное занятие

Тематические дискуссии:

1. Основные отличительные черты содержательных теорий мотивации.
2. Специфика названия.

3. Возможности применения теорий в современных условиях.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации (2 ч)

Интерактивное занятие.

Мозговой штурм: Важнейшие черты и практическая значимость концепций процессуальных теорий мотивации.

Кейс-методы (работа в тройках): оптимальный выбор теории мотивации для решения конкретных задач в российских организациях (на конкретном примере).

Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации (2 ч)

Интерактивное занятие.

Тематические дискуссии:

1. Денежные стимулы и социальные льготы: предпочтения, результаты, эффективность.
2. Что делать, когда стимулы «закончили»? Как «мотивировать» топ-менеджеров?
3. Стимулы для всех: «прибылеобразующих» и «затратных» подразделений.

Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения (2 ч)

Интерактивное занятие

Тематическая дискуссия: Оплата труда в бюджетных и коммерческих организациях: сравнительная характеристика (3-4 примера российских организаций по подготовленным примерам). Работа в тройках, защита предложений перед группой.

Тема 8. Программы и методы стимулирования (2 ч)

Доклад: «Стратегия компании и система мотивации в области оплаты труда»

Выступления студентов по вопросам:

1. Системы и формы оплаты труда. Мотивирующий фактор.
2. Что такое дифференциация персонала.
3. Какие существуют методы оценки должностей.

Тема 9. Нематериальная мотивация (2 ч)

1. Виды надбавок. Различия по отнесению на статьи расходов.
2. Нематериальная денежная мотивация.
3. Понятие компенсационного пакета. Состав.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

1. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения.
2. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда.
3. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности

1. Ведущие потребности и способы их определения.
2. Виды результатов.
3. Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда

1. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте.
2. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.
3. Проблема мотивации в отечественной психологии.

<p>Тема 4. Содержательные теории мотивации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. 2. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. 3. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. 4. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
<p>Тема 5. Процессуальные теории мотивации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). 2. Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. 3. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства); значение процессуальных теорий мотивации.
<p>Тема 6. Основные принципы мотивации. Ресурсы мотивации</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Четыре ключевых принципа трудовой мотивации: поли мотивированность, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами, принцип справедливости. 2. Материальная и нематериальная мотивация. 3. Общая типология ресурсов мотивации и стимулов.
<p>Тема 7. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие оплаты труда. 2. Роль оплаты труда в системе вознаграждения. 3. Государственное регулирование оплаты труда. 3. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. 4. Бестарифная система оплаты труда.
<p>Тема 8. Программы и методы стимулирования</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эмпирические системы заработной платы. 2. Система коллективных премий. 3. Система снижения трудоемкости. 4. Оплата руководителей. 5. Конкретные программы материального стимулирования. 6. Индивидуальный бонус. Групповые бонусы. 7. Скэнлона. Система Раккера.
<p>Тема 9. Нематериальная мотивация</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Технология разработки системы нематериальной мотивации. 2. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. 3. Гибкие системы мотивации. 4. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. 5. Нормативная документация.
<p>Тема 10. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диагностика системы мотивации. 2. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. 3. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом. 4. Компенсационный пакет: структура и особенности создания.

5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущей и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменная.

Оценочные средства по дисциплине приведены в Приложении 1.

6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

Серков, Л.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 116 с.

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html> (дата обращения: 26.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей Серков, Л.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 116 с.

2. Главатских, О. Б. Управление трудовой мотивацией персонала промышленных предприятий : монография / О. Б. Главатских. — Саратов : Вузовское образование, 2021. — 79 с. — ISBN 978-5-4487-0788-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/107586.html> (дата обращения: 26.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

3. , Л.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс]: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Электрон. текстовые дан. - Симферополь: АНО"ОООВО" "УЭУ", 2018. - 116 с.

4. Юшин, Г. Д. Оплата труда персонала : учебное пособие / Г. Д. Юшин, Н. Ю. Калинина. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 171 с. — ISBN 978-5-4497-1201-1. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108370.html> (дата обращения: 26.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108370>.

б) дополнительная литература:

5. Кряжева, Е. В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация : учебное пособие / Е. В. Кряжева, М. Ю. Виноградская, А. Э. Цымбалюк. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93800.html> (дата обращения: 26.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 80 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html> (дата обращения: 26.10.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

1) <http://www.top-personal.ru/>

- 2) <http://www.aup.ru/books/m152/>
- 3) <http://www.ahrm.ru/>
- 4) <http://hr-life.ru/hrm/main>
- 5) <http://www.hr-journal.ru/>
- 6) <http://psyfactor.org/lybr31.htm>
- 7) <http://www.iteam.ru/publications/human/>
- 8) <http://www.personalite.ru/>
- 9) <http://www.hr-portal.ru/>

9. Методические указания для обучающихся

по освоению дисциплины

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;
- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- *программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);
- *программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);
- *программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

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

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

1. Типовые контрольные задания или иные материалы

1.1. Примерные вопросы к экзамену

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Партисипативное управление. Сущность и основные формы.
3. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
4. Виды материального и не материального стимулирования.
5. Структура, функции и механизм мотивации труда.
6. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
7. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
8. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
9. Иерархия потребностей по А. Маслоу.
10. Формы и методы оплаты труда.
11. Двухфакторная теория Ф. Герцберга.
12. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
13. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
14. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
15. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора.
16. Анализ компонентов материального вознаграждения.
17. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
18. Формы и методы стимулирования.
19. Мотивационные состояния и социализация личности.
20. Сущность и виды стимулирования.
21. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности.
22. Виды материального и не материального стимулирования.
23. Объяснить мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала.
24. Модель предпочтений и ожиданий В. Врума.
25. Ключевые принципы трудовой мотивации.
26. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
27. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
28. Модель Лоулера – Портера.
29. Стратификационные стимулы.
30. Психологические особенности темперамента и характера личности.
31. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации.
32. Источники формирования мотива труда.
33. Цель стимулирования персонала.
34. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
35. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
36. Рынок труда и размеры вознаграждений, влияние на мотивацию трудовой деятельности.
37. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
38. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
39. Документальное обоснование компенсационного пакета.
40. Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ.
41. Характеристика основных форм стимулов.
42. Мотив достижения успеха, его проявление в поведении сотрудника.

43. Характеристика понятия «абсентизм» и методы его минимизации.
 44. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
 45. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
 46. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором.
 47. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.
 48. Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».
 49. Структура «мотива труда».
 50. Порядок внедрения Положения об оплате труда персонала организации.
 51. Использование бонусов в системе мотивации персонала.
 52. Модель Джорджа С. Хоманса.
 53. Теория зрелости-незрелости Криса Аргириса.
 54. Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат
 55. Система управления Ренсиса Лайкерта.
 56. Типы поощрительных выплат как важная часть формирования мотивационного механизма.
 57. Особенности грантовой системы для стимулирования трудовой деятельности.
 58. Аккордная система оплаты труда и ее применение в системе мотивации.
 59. Виды материального и морального вознаграждения работника.
 60. Социальный пакет предприятия и его мотивационное значение.
57. Оценка экономической эффективности проектирования системы стратегического управления человеческими ресурсами.

1.2. Типовые темы рефератов

1. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
2. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
3. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
4. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях (кризис).
5. Мотивация поведения личности в процессе труда.
6. Мотивация деятельности в менеджменте.
7. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
8. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
9. Концепции «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
10. Японская система «пожизненного найма» и возможности её применения в российских условиях.
11. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
12. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.
13. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитии менеджмента и мотивации труда.
14. Эволюция мотивационных концепций - от древних времён до наших дней.
15. Возможности применения партисипативного управления переходной экономики.
16. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и

недостатки.

17. Мотивация предпринимательской деятельности.
18. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
19. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
20. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.

21. Материальное стимулирование персонала. Системы оплаты труда.
22. Нематериальное стимулирование персонала.
23. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности
24. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера
25. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ф. Герцберга
26. Сравнительный анализ теории ожидания В. Врума и теории усиления Б. Скиннера
27. Сравнительный анализ теорий мотивации А. Маслоу и Ш. Ричи- П. Мартина
28. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
29. Мотивационный кризис персонала : причины и пути выхода
30. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.

1.3. Пример типовых тестовых заданий:

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- А. до начала профессиональной деятельности;
- Б. после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- В. во время адаптации в коллективе;
- Г. после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
- Д. после признания важности труда.

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- А. стремиться к проявлению самостоятельности;
- Б. обладает творческим мышлением;
- В. проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- Г. не любит работать и старается избежать ответственности;
- Д. ответы а) и б).

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- А. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- Б. деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- В. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- Г. мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
- Д. человека мотивируют потребности высших уровней.

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- А. побудить человека избегать конфликтов;
- Б. побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- В. побудить человека не превышать своих полномочий;
- Г. внушить человеку чувство собственного достоинства;
- Д. обеспечить человеку достойный уровень жизни.

5. В чем суть классической теории мотивации?

- А. деньги – единственный мотивационный фактор;
- Б. человека заставляют действовать внутренние потребности;
- В. поведение человека определяется его ожиданиями;

- Г. самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
 - Д. жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
- 6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше**
- А. у недавно нанятых на работу сотрудников
 - Б. у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
 - В. у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
 - Г. у сотрудников, длительное время работающих в организации;
 - Д. не зависит от стажа работы в организации.
- 7. Для увеличения эффективности труда необходимо:**
- А. четко формулировать цель работы;
 - Б. давать общее представление о необходимых результатах;
 - В. ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
 - Г. своевременно стимулировать работников;
 - Д. все вместе.
- 8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:**
- А. высказать свою оценку в СМИ фирмы;
 - Б. высказать свою оценку сотруднику публично;
 - В. вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
 - Г. высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
 - Д. возможны варианты а) и б).
- 9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:**
- А. за достижение плановых показателей;
 - Б. за перевыполнение плана;
 - В. за выдающиеся заслуги;
 - Г. не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
 - Д. ответы а) и в).
- 10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:**
- А. постоянному увеличению эффективности его работы;
 - Б. временному увеличению эффективности его работы;
 - В. постоянному уменьшению эффективности его работы;
 - Г. временному уменьшению эффективности его работы;
 - Д. снижению мотивации работника.
- 11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:**
- А. в уважении;
 - Б. в самореализации;
 - В. в безопасности;
 - Г. в стремлении к власти;
 - Д. в стремлении к независимости.
- 12. К добровольным социальным льготам относятся**
- А. обязательное медицинское страхование;
 - Б. оплата больничных листов;
 - В. обязательное пенсионное страхование;
 - Г. оплата питания;
 - Д. все перечисленные льготы являются добровольными.
- 13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?**
- А. содержательной;

- Б. процессуальной;
- В. классической;
- Г. количественной;
- Д. административной.

14. К процессуальным теориям мотивации относится:

- А. теория двух факторов Герцберга;
- Б. теория ожиданий;
- В. теория ERG Альдерфера;
- Г. теория А.Маслоу;
- Д. теория А.Файоля.

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- А. теория ожиданий;
- Б. теория справедливости;
- В. теория X, Y;
- Г. пирамида Врума;
- Д. содержательная теория.

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- А. в самовыражении, самоопределении;
- Б. в общественном признании;
- В. в безопасности;
- Г. физиологические;
- Д. социальные.

17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- А. теория х;
- Б. теория у;
- В. теория z;
- Г. пирамида потребностей;
- Д. теория ожидания.

18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- А. теория ожидания;
- Б. модель Портера-Лоулера;
- В. теория справедливости Адамса;
- Г. теория ERG Альдерфера;
- Д. теория А.Маслоу.

19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- А. в самовыражении, самоопределении;
- Б. в общественном признании;
- В. в безопасности;
- Г. физиологические;
- Д. социальные.

20. Какие основные формы стимулов выделяют?

- А. принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- Б. моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- В. стимул, мотив, потребность, нужда;
- Г. похвала, просьба, убеждение;
- Д. зарплата, премия, подарки.

21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование

мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
- 2 - желание не отличаться от других работников;
- 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
- 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
- 5 - отсутствует стремление выразить и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

- А. 1, 3, 4, 5;
- Б. 2, 3, 4, 5;
- В. 1, 3, 4;
- Г. 3, 4, 5;
- Д. 2, 4, 5.

22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- А. интересная работа;
- Б. продвижение по службе;
- В. уровень заработной платы;
- Г. стаж работы;
- Д. условия труда.

23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «У»?

- А. Абрахам Маслоу;
- Б. Фредерик Херцберг;
- В. Ф.Тейлор;
- Г. Д.Макгрегор;
- Д. В.Врум.

24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- А. К.Мадсен;
- Б. А.Маслоу;
- В. Ф.Герцберг;
- Г. К.Альфред;
- Д. В.Врум.

25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- А. физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
- Б. потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
- В. социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
- Г. самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
- Д. социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- А. классические, прогрессивные;
- Б. социальные, экономические;
- В. содержательные, процессуальные;
- Г. теоретические, эмпирические;
- Д. научные, практические.

27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- А. предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;

- Б. требующая от сотрудника значительных усилий;
- В. не требующая от сотрудника значительных усилий;
- Г. не оплачиваемая в полном объеме;
- Д. оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

28. Основными формами оплаты труда являются:

- А. повременная и сдельная;
- Б. заработная плата и прибыль;
- В. тарификация и индексация;
- Г. фиксированная и плавающая;
- Д. окладная и тарифная.

29. По Ф. Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

- А. самостоятельность работников на своем рабочем месте;
- Б. ориентация работников на достижения;
- В. благоприятные отношения с руководителем;
- Г. свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;
- Д. удовлетворение физиологических потребностей.

30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- А. увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;
- Б. уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;
- В. не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;
- Г. укрепляет чувство справедливости у работников;
- Д. является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

Ключи к тестам:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
А	Г	Б	Б	А	А	А	Г	Б	Б	В	Г	А	Б	А
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
Г	В	Г	Г	Б	Б	Г	Г	В	А	В	В	А	Д	Б