

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Саратовский государственный технический университет имени Гагарина Ю.А.»

Кафедра «Экономика труда и производственных комплексов»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б.1.2.18 «Мотивация и стимулирование труда»

38.03.01 направление "Экономика"

Профиль Б2 «Экономика труда»

форма обучения – очная
курс – 4
семестр – 7
зачетных единиц – 3
часов в неделю – 3
всего часов – 108 ,
в том числе:
лекции – 16
коллоквиумы – нет
практические занятия – 32
лабораторные занятия – нет
самостоятельная работа – 60
зачет – нет
экзамен – 7
РГР – нет
курсовая работа – нет
курсовой проект – 7 семестр

1. Цели и задачи дисциплины

Цель преподавания дисциплины: дать базовые теоретические и практические знания в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Задачи изучения дисциплины:

- привить знания о видах трудовой мотивации и способах воздействия на нее;
- сформировать первичные навыки построения системы мотивации труда на предприятии;
- повысить адаптированность студентов к будущей профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Вопросы мотивации и стимулирования персонала организации являются ключевыми в науке об управлении людьми – управлении персоналом. Для усвоения курса «Мотивация и стимулирование труда» необходимо знание основ:

- микроэкономики;
- макроэкономики;
- экономики фирмы;
- экономики труда.

3. Требования к результатам освоения дисциплины

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций у студентов:

1) *Общепрофессиональные компетенции:*

ОПК-2- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);

2) *Профессиональные компетенции:*

способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений (ПК-5);

способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);

Компетенция	Студент должен:		
	Знать	Уметь	Владеть
ОПК-2- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);	- методы анализа и обработки данных, необходимых для решения задач в области мотивации труда	- осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения задач в области мотивации труда	- способностью осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения задач в области мотивации труда
ПК-5 способностью	- необходимую	- анализировать и	- навыками

анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений	информацию о системе мотивации и стимулировании труда в организации, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д.	интерпретировать информацию о системе мотивации и стимулировании труда в организации и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений в сфере мотивации труда	использования информации о системе мотивации и стимулирования труда в организации для принятия управленческих решений
ПК-7 способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	отечественные и зарубежные источники информации о системах мотивации и стимулирования труда	собрать необходимые данные по мотивации и стимулированию труда, проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет	Навыками подготовки информационного обзор и/или аналитического отчета на основе анализа по мотивации и стимулированию труда данных, собранных из отечественных и зарубежных источников информации

4. Распределение трудоемкости (час.) дисциплины по темам и видам занятий

№ модуля	№ недели	№ темы	Наименование Темы	Часы				
				Всего	Лекции	Колл	Практические	СРС
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	1	Природа трудовой мотивации	14	2	-	4	8
	2	2	Содержательные теории мотивации	13	2	-	4	7
	3	3	Процессуальные теории мотивации	13	2	-	4	7

	4	4	Способы воздействия на мотивацию	14	2	-	4	8
2	5	5	Материальная мотивация и система компенсаций	12	2	-	4	6
	6	6	Льготы и социальный пакет.	14	2	-	4	8
3	7	7	Неденежные методы воздействия на мотивацию	14	2	-	4	8
	8	8	Управление трудовой мотивацией	14	2	-	4	8
Всего				108	16		32	60

5. Содержание лекционного курса

№ темы	Всего часов	№ лекции	Тема лекции. Вопросы, отрабатываемые на лекции	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	2	1	Тема 1. Природа трудовой мотивации. 1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь. 2. Основные принципы трудовой мотивации. 3. Мотивация и психологический контракт. 4. Ранние взгляды на природу мотивации человека.	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
2	2	2	Тема 2. Содержательные теории мотивации. 1. Подход А. Маслоу и практика управления персоналом. 2. Теория мотивации Альдерфера. 3. Двухфакторная модель мотивации Герцберга.	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
3	2	3	Тема 3. Процессуальные теории мотивации 1. Теория справедливости Дж. Адамса. 2. Теория ожиданий В. Врума. 3. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. 4. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
4	2	4	Тема 4. Способы воздействия на мотивацию 1. Понятие и структура организационной приверженности. Отличительные черты приверженных работников. 2. Источники приверженности работников своей организации. 3. Формирование организационной приверженности. 4. Дисциплинарные методы воздействия на трудовую мотивацию.	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

5	2	5	<p>Тема 5. Материальная мотивация и система компенсаций</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Базовый оклад и надбавки, факторы, определяющие уровень зарплаты. 2. Балльно-факторный метод. Грейдинг. 3. Дифференциация в оплате труда работников. 4. Переменная часть зарплаты, сдельная оплата труда, премии и бонусы, участие в прибыли. 5. Премирование на основе управления по целям МВО. 6. Премирование на основе BSC. Демпремирование. 	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
6	2		<p>Тема 6. Льготы и социальный пакет.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды льгот, предоставляемых работникам. 2. Гибкие программы дополнительных льгот и социальных услуг 3. Преимущества гибких программ льгот. 4. Условия создания эффективной системы стимулирования труда. 5. Проблемы в сфере материального стимулирования 6. Политика оплаты и стратегия организации. 	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
7	2		<p>Тема 7. Неденежные методы воздействия на мотивацию</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие и виды морального стимулирования. 2. Способы обогащения труда. 3. Постановка целей как инструмент мотивации: мотивирующие цели, управление по целям. 4. Гибкие рабочие графики. 5. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала. 6. Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала. 	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
8	2		<p>Тема 8. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Теория Х и теория Y Д. Макгрегора. 2. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных. 3. Управление мотивацией команды, рабочей группы 4. Эффективная самомотивация: повышение уверенности в себе, конструктивные установки, методы самомотивации. 5. Методы изучения мотивации: опрос, тестирование, экспертные оценки, беседа, 	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

		наблюдение. 6. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	
	16		

6. Содержание коллоквиумов

№ темы	Всего часов	№ коллоквиума	Тема коллоквиума. Вопросы, отрабатываемые на коллоквиуме	Учено-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
			нет	

7. Перечень практических занятий

№ темы	Всего часов	№ занятия	Тема практического занятия. Вопросы, отрабатываемые на практическом занятии	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4	5
1	4	1,2	Тема 1. Природа трудовой мотивации. 1. Сущность мотивации и стимулирования трудовой деятельности, их взаимосвязь. 2. Основные принципы трудовой мотивации: полимотивированность трудового поведения, иерархическая организация мотивов, компенсаторные отношения между мотивами. 3. Мотивация и психологический контракт. 4. Ранние взгляды на природу мотивации человека: научное управление Ф. Тейлора, школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
2	4	3,4	Тема 2. Содержательные теории мотивации. 1. Подход А. Маслоу и практика управления персоналом. 2. Теория мотивации Альдерфера. 3. Двухфакторная модель мотивации Герцберга. 4. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема. 5. «Витаминная» модель Уорра.	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
3	4	5,6	Тема 3. Процессуальные теории мотивации 1. Теория справедливости Дж. Адамса. 2. Теория ожиданий В. Врума. 3. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера. 4. Поведенческая теория подкреплений Скиннера	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
4	4	7,8	Тема 4. Способы воздействия на мотивацию 1. Понятие и структура организационной	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

			<p>приверженности. Отличительные черты приверженных работников.</p> <p>2.Источники приверженности работников своей организации.</p> <p>3.Формирование организационной приверженности.</p> <p>4. Дисциплинарные методы воздействия на трудовую мотивацию.</p>	
5	4	9-10	<p>Тема 5. Материальная мотивация и. система компенсаций</p> <p>1.Базовый оклад и надбавки, факторы, определяющие уровень зарплаты.</p> <p>2.Балльно-факторный метод. Грейдирование.</p> <p>3.Дифференциация в оплате труда работников.</p> <p>4. Переменная часть зарплаты, сдельная оплата труда, премии и бонусы, участие в прибыли.</p> <p>5. Премирование на основе управления по целям МВО.</p> <p>6.Премирование на основе BSC. Депремирование.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
6	4	11-12	<p>Тема 6. Льготы и социальный пакет.</p> <p>3. Понятие и виды льгот, предоставляемых работникам.</p> <p>4. Гибкие программы дополнительных льгот и социальных услуг</p> <p>3.Преимущества гибких программ льгот.</p> <p>4.Условия создания эффективной системы стимулирования труда.</p> <p>5.Проблемы в сфере материального стимулирования</p> <p>6.Политика оплаты и стратегия организации.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
7	4	13-14	<p>Тема 7. Неденежные методы воздействия на мотивацию</p> <p>1.Понятие и виды морального стимулирования.</p> <p>2.Способы обогащения труда.</p> <p>3.Постановка целей как инструмент мотивации: мотивирующие цели, управление по целям.</p> <p>4.Гибкие рабочие графики.</p> <p>5. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.</p> <p>6.Методы формирования культуры, способствующей высокой мотивации персонала.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
8	4	15-16	<p>Тема 8. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

	32	<p>1. Теория Х и теория Y Д. Макгрегора.</p> <p>2. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных.</p> <p>3. Управление мотивацией команды, рабочей группы</p> <p>4. Эффективная самомотивация: повышение уверенности в себе, конструктивные установки, методы самомотивации.</p> <p>5. Методы изучения мотивации: опрос, тестирование, экспертные оценки, беседа, наблюдение.</p> <p>6. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p>	
--	----	--	--

8. Перечень лабораторных работ

№ темы	Всего часов	Наименование лабораторной работы. Задания, вопросы, отрабатываемые на лабораторном занятии	Учено-методическое обеспечение
1	2	4	3
		нет	

9. Задания для самостоятельной работы студентов

№ Темы	Всего Часов	Вопросы для самостоятельного изучения (задания)	Учебно-методическое обеспечение
1	2	3	4
1	8	<p>Тема 1. Природа трудовой мотивации</p> <p>1. Связь трудовой мотивации персонала и уровня рабочих показателей.</p> <p>2. Принцип справедливости, принцип подкрепления, динамичность мотивации, признаки высокой мотивации.</p> <p>3. Современные взгляды на мотивацию.</p> <p>4. Ситуации для анализа, упражнения.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
2	7	<p>Тема 2. Содержательные теории мотивации</p> <p>1. Подход Аткинсона и Маклеланда (потребность в достижении власти).</p> <p>2. Критика содержательных теорий мотивации.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
3	7	<p>Тема 3. Процессуальные теории мотивации</p> <p>1. Практическое применение процессуальных теорий мотиваций</p> <p>2. Ситуации для анализа, упражнения.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
4	8	<p>Тема 4. Способы воздействия на мотивацию</p> <p>1. Удовлетворенность работой и производительность.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

		<p>2.Методы модификации поведения: подкрепление, избегание, угашение, наказание.</p> <p>3.Использование принципов подкреплений в российских и зарубежных организациях.</p> <p>4.Приверженность как свойство личности.</p> <p>5.Административный контроль как мера дисциплинарного воздействия.</p> <p>6.Основные элементы поддержания дисциплины: правила и предписания, административный контроль, мотивирующее наказание.</p> <p>7.Виды дисциплинарных мер.</p> <p>8.Дисциплинарное собеседование: подготовка, проведение, подведение итогов.</p> <p>9.Увольнение.</p>	
5	6	<p>Тема 5. Материальная мотивация и система компенсаций</p> <p>1.Тарифная и бестарифная системы оплаты.</p> <p>2. Индексация зарплат.</p> <p>3. Информационное обеспечение в области оплаты труда.</p> <p>5.Участие в акционерном капитале.</p> <p>6.Задачи, упражнения, ситуации для анализа.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
6	8	<p>Тема 6. Льготы и социальный пакет.</p> <p>1.Отдача от льгот, предоставляемых сотрудникам.</p> <p>2..Правила конструирования социального пакета..</p> <p>3.Обзоры зарплат и льгот.</p> <p>4. Условия создания эффективной системы стимулирования труда: конкурентоспособность оплаты на рынке труда, прозрачность зарплат, информационное обеспечение в области оплаты труда</p> <p>5..Проблемы в сфере материального стимулирования</p> <p>6.Политика оплаты и стратегия организации: политика равнения на конкурентов, опережения, отставания, гибкая политика, повышение приверженности работников, отношение к развитию сотрудников.</p> <p>4.Задания, упражнения, тесты.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
7	8	<p>Тема 7. Неденежные методы воздействия на мотивацию</p> <p>1..Мотивирующая организация труда.</p> <p>2.Методы повышения мотивационного потенциала работы.</p> <p>3.Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала</p> <p>4.Обучение и развитие персонала.</p> <p>5.Культура организации.</p> <p>6.Тесты, задания, ситуации для анализа.</p>	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.

8	8	<p>Тема 8. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация и лидерство. 2. Эмоциональная компетенция лидера. 3. Методы демотивации команды. 4. Эффективная самомотивация 5. Мысленная тренировка. 6. Формулы самовнушения. <p><i>СИТУАЦИИ ДЛЯ АНАЛИЗА</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Последний этап хоторнских исследований был проведен в бригаде мужчин-монтажников (9) человек, участвующих в сборке узлов, используемых на телефонных станциях. В ходе этих экспериментов исследователями был выявлен странный факт: в отличие от девушек сборщиц, реагирующих повышением производительности труда практически на все действия экспериментаторов, мужчины не отвечали повышением производительности труда ни на какие предлагаемые стимулы. Их производительность оставалась на одном уровне. Как бы вы объяснили полученные результаты? 2. Если вы голодны, то голод должен заставлять нас предпринимать определенные действия, направленные на получение пищи и поддержания жизнедеятельности организма. Как в таком случае можно объяснить голодную забастовку? 3. Одно из фундаментальных положений экономического анализа заключается в том, что люди действуют, руководствуясь своекорыстными интересами. Почему же тогда посетители ресторанов оставляют чаевые? 4. Представьте себе, что вы провели исследование, сравнив размеры чаевых, полученных официантами привокзальных ресторанов от пассажиров проезжающих поездов, и размеры чаевых, полученных ими от постоянных клиентов. Какой результат вы считаете наиболее вероятным? Почему? 5. Один из профессоров Стэнфорда как-то сказал, что если бы все преподаватели их школы бизнеса, кроме одного, получили миллион долларов, а один человек получил один миллион и один доллар, все остальные явились бы в кабинет декана требовать объяснений. Почему? 6. Как осуществляется грейдинг работ по методике Хей Групп? 7. Проанализируйте методику «Глобальная система грейдинга» компании Уотсон Уайетт. 	15.1.1-15.2; 15.4.– 15.7.
---	---	---	------------------------------

8. Раскройте механизм формирования переменной части оплаты труда на основе подхода МВО.
9. Как осуществляется формирование переменной части оплаты труда на основе метода BSC-Balanced Scorecard?
10. Назовите правила формирования социального пакета.
11. На фруктовых плантациях Калифорнии сборщики фруктов обычно объединены в бригады, которые получают плату в соответствии с числом деревьев, с которых полностью собрали плоды. Члены бригады сами распределяют между собой полученную плату. На каких принципах основана такая система оплаты?
12. Владелец небольшой полиграфической фирмы хочет предложить своим сотрудникам в дополнение к действующей системе оплаты труда еще ряд льгот для повышения их удовлетворенности и настроя на хорошую работу. Однако он не знает, какие льготы следует выбрать. Как он может это выяснить? Какими источниками информации он может воспользоваться?

Виды, график контроля СРС, (по решению кафедры УМКС/УМКН).

ВИДЫ СРС

Изучение данной дисциплины предполагает выполнение следующих видов самостоятельной работы студентов:

- написание реферата;
- подготовка докладов с презентацией;
- выполнение тестовых заданий;
- самостоятельное решение задач, кейсов;
- изучение основной и дополнительной литературы, чтение и анализ периодики и первоисточников;
- письменное домашнее задание, конспект;
- сбор и обработка теоретических и эмпирических материалов для выполнения курсового проекта.

ВИДЫ КОНТРОЛЯ СРС

В качестве форм контроля СРС могут быть использованы:

- текущий выборочный опрос на практическом занятии;
- оценка решения кейсов;
- оценка письменной работы, выполняемой студентами на практическом занятии;
- тестирование;
- результаты выступления с докладом и презентацией;
- самооценка и взаимооценка;
- устное рецензирование докладов.

ГРАФИК КОНТРОЛЯ СРС

№ недели	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1 1	1 2	1 3	1 4	15	16	1 7	18
	О	О П	О П	О П	ПР	О П	О П	О П	О П	ПР	О П	О П	О П	О П	ПР	О, П	Т	КП

*О – опрос; П – доклад с презентацией; ПР - письменная работа,
Т – тестирование, КП – защита курсового проекта*

10. Расчетно-графическая работа

нет

11. Курсовая работа

нет

12. Курсовой проект

на тему: «Проектирование системы мотивации и стимулирования труда в организации» (29)

Структура курсового проекта

- 1 Теоретическая часть
(раскрыть тему)

- 2 Практическая часть
(спроектировать систему мотивации и стимулирования труда, исходя из анализа современной ситуации в конкретной организации).

Темы теоретической части

1. Социальный пакет: содержание и формирование в условиях предприятия.
2. Моральное стимулирование в отечественной и зарубежной практике.
3. Грейдирование заработной платы: порядок формирования и использования в практике хозяйствования.
4. Методы повышения мотивационного потенциала работы.
5. Обучение и развитие персонала как средство повышения его мотивации.
6. Роль организационной культуры в мотивации персонала.
7. Управление мотивацией команды (группы).
8. Правила управления мотивацией и стимулированием труда подчиненных.
9. Система оплаты за компетенции и знания.
10. Теории мотивации: достоинства и критика.
11. Мотивационный профиль сотрудников и компании: составление и рекомендации по использованию.
12. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры.
13. Мотивация труда в организациях с различными типами организационной культуры.
14. Компенсационный и социальный пакет современной компании: сравнительный анализ и разработка.

15. Дополнительное материальное вознаграждение и его использование для мотивации трудовой деятельности.
16. Подходы к оценке эффективности мотивации труда в организации.
17. Анализ различных форм оплаты труда и их стимулирующей роли.
18. Подходы к оценке труда персонала и ее связь с мотивацией труда.
19. Подходы к оценке потребностей персонала предприятия как исходного звена механизма мотивации.
20. Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации персонала.
21. Концепция «пульсирующего» фонда оплаты труда и мотивация персонала.
22. Эффективность стимулирования свободным временем как способ повышения результативности работы персонала.
23. Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда.
24. Распределительные системы регулирования оплаты труда: достоинства, недостатки, возможности применения.
25. Система мотивации в социальной политике организации.

13. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) применяются фонды оценочных средств, включающие типовые задания, задачи, контрольные работы, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Этап формирования компетенций	Перечень компетенций	Форма контроля	Раздел учебной дисциплины	Фонд оценочных средств
1 этап (1-9недели)	ОПК-2 ОК-5, ПК-7	Модуль 1 (промежуточная аттестация)	1	Устный опрос, решение упражнений, подготовка презентаций, посещаемость, тестовые задания
2 этап (10-18 недели)	ОПК-2 ОК-5, ПК-7	Модуль 2 (промежуточная аттестация)	2	Устный опрос, подготовка презентаций, тестовые задания, решение упражнений
3 этап	ОПК-2 ОК-5, ПК-7	Итоговый контроль знаний по дисциплине (экзамен)	1,2	Оценивается в виде письменного и устного ответа на экзаменационный билет, содержащий два теоретических

				вопроса, а также дополнительные вопросы
--	--	--	--	---

Компетенции, ОПК-2, ПК-5, ПК-7 считаются сформированными в том случае, если студент выполнил все предусмотренные практические задания, самостоятельную работу, прошел промежуточную аттестацию по тестовым заданиям, успешно защитил курсовой проект и сдал экзамен по дисциплине.

Шкала оценки сформированности компетенций

<i>Уровни сформированности компетенций</i>	<i>Показатель уровня сформированности компетенций, в %</i>	<i>Критерии оценки</i>	<i>Выставляемая оценка</i>
Уровень высокой компетентности	90-100	Отличное усвоение программного материала, логически аргументированное его изложение, владение специальной терминологией, умение применять теорию с практике, свободное решение задач, способность обосновывать решения и делать аргументированные выводы, ссылаться на литературные источники, активное проявление полученных навыков в рабочей обстановке, <i>студент правильно ответил на 91% и более итогового тестового задания</i>	Отлично
Продвинутый уровень компетентности	75-89	Хорошее усвоение программного материала, грамотное его изложение, допущение незначительных неточностей в ответах, правильное применение теоретических положений при решении практических вопросов и задач, выполнение текущей работы в семестре, способность делать аргументированные выводы, проявление полученных навыков в рабочей обстановке, <i>студент правильно ответил на 75-90% итогового тестового задания</i>	Хорошо
Промежуточный уровень компетентности	55-74	Знание основного программного материала, допустимы неточности в ответе на вопрос, недостаточно правильные, путанные формулировки, нарушение	Удовлетворительно

		логической последовательности в изложении учебного материала, затруднения при решении практических задач, выполнение текущей работы в семестре, <i>студент правильно ответил на 50-74% итогового тестового задания</i>	
Базовый уровень компетентности	35-54	Удовлетворительное знание программного материала, неумение четко сформулировать правильные ответы на вопросы итоговой аттестации по дисциплине, значительные сложности при решении задач, <i>студент правильно ответил на 35-49% итогового тестового задания</i>	уд./неуд. на усмотрение преподавателя
Уровень минимальной компетентности	10-40	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на вопросы итоговой аттестации по дисциплине, невыполнение практических заданий, самостоятельной работы, активности в течение семестра, <i>студент правильно ответил на менее 35% итогового тестового задания</i>	Неудовлетворительно

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда»

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ОПК-2

Индекс ОПК-2	Формулировка:
	способность осуществлять сбор, анализ и обработку данных, необходимых для решения профессиональных задач (ОПК-2);

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	Знает: элементы анализа и обработки данных в области мотивации и стимулирования труда Умеет: осуществлять элементарный анализ данных в области мотивации и стимулирования труда Владеет: способностью элементарного анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о системах мотивации и стимулирования труда
Продвинутый	Знает: в основном методы анализа и обработки данных в

(хорошо)	<p>области мотивации и стимулирования труда, необходимые для принятия решения в этой области</p> <p>Умеет: осуществлять, в целом успешно, но с некоторыми ошибками, анализ и обработку данных в области мотивации и стимулирования труда</p> <p>Владеет: первичными навыками анализа и обработки данных в области мотивации и стимулирования труда</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: все возможные методы анализа и обработки данных в области мотивации и стимулирования труда, необходимые для принятия решения в этой области</p> <p>Умеет: анализировать и обрабатывать данные в области мотивации и стимулирования труда, необходимые для принятия решения в этой области</p> <p>Владеет: устойчивыми навыками анализа и обработки данных в области мотивации и стимулирования труда, необходимые для принятия решения в этой области</p>

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПК-5

Индекс ПК-5	Формулировка:
	<p>способностью анализировать и интерпретировать финансовую, бухгалтерскую и иную информацию, содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности, организаций, ведомств и т.д. и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений</p>

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
Пороговый (удовлетворительный)	<p>Знает: элементы анализа информации по мотивации и стимулированию труда, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности</p> <p>Умеет: проводить элементарный анализ информации по мотивации и стимулированию труда содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности</p> <p>Владеет: способностью проводить элементарный анализ информации по мотивации и стимулированию труда содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности</p>
Продвинутый (хорошо)	<p>Знает: элемента анализа информации по мотивации и стимулированию труда, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности</p> <p>Умеет: анализировать информацию по мотивации и стимулированию труда содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности</p> <p>Владеет: способностью анализировать информацию по мотивации и стимулированию труда содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности</p>
Высокий (отлично)	<p>Знает: методы анализа информации по мотивации и стимулированию труда, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности</p>

	<p>Умеет: анализировать информацию по мотивации и стимулированию труда содержащуюся в отчетности предприятий различных форм собственности и критически оценивать ее</p> <p>Владеет: навыками анализа информации по мотивации и стимулированию труда, содержащейся в отчетности предприятий различных форм собственности и использовать полученные сведения для принятия управленческих решений</p>
--	--

<p>Высокий (отлично)</p>	<p>Знает: методы и анализа и интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о системах мотивации и стимулирования труда</p> <p>Умеет: анализировать данные отечественной и зарубежной статистики о системах мотивации и стимулирования труда, содержательно их интерпретировать полученные данные и выявлять тенденции их изменения</p> <p>Владеет: навыками анализа, интерпретации данных отечественной и зарубежной статистики о системах мотивации и стимулирования труда и выявления выявлять тенденций их изменения</p>
------------------------------	--

УРОВНИ ОСВОЕНИЯ КОМПЕТЕНЦИИ ПК-7

Индекс ПК-7	Формулировка:
	<p>способностью, используя отечественные и зарубежные источники информации, собрать необходимые данные проанализировать их и подготовить информационный обзор и/или аналитический отчет (ПК-7);</p>

Ступени уровней освоения компетенции	Отличительные признаки
<p>Пороговый (удовлетворительный)</p>	<p>Знает: основные теории и системы мотивации и стимулирования труда, элементы их анализа и порядок подготовки информационного отчета</p> <p>Умеет: собрать необходимые данные по мотивации и стимулированию труда из отечественных и зарубежных источников информации, элементарно проанализировать их и подготовить информационный обзор</p> <p>Владеет: способностью анализировать данные по мотивации и стимулированию труда и подготовить информационный обзор</p>
<p>Продвинутый (хорошо)</p>	<p>Знает: основные теории и системы мотивации и стимулирования труда, способы их анализа и порядок подготовки информационного обзора или аналитического отчета</p> <p>Умеет: собрать необходимые данные по мотивации и стимулированию труда из отечественных и зарубежных</p>

	источников информации, проанализировать их и подготовить информационный обзор или простой аналитический отчет Владеет: способностью анализировать данные по мотивации и стимулированию труда и подготовить информационный обзор или аналитический отчет
Высокий (отлично)	Знает: основные теории и системы мотивации и стимулирования труда, способы их анализа и порядок подготовки информационного обзора и аналитического отчета Умеет: собрать необходимые данные по мотивации и стимулированию труда из отечественных и зарубежных источников информации, проанализировать их и подготовить информационный обзор или аналитический отчет Владеет: практическими навыками анализа данных по мотивации и стимулированию труда и подготовки информационного обзора и аналитического отчета

Итоговый контроль знаний по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» проводится в виде письменного и устного ответа на экзаменационный билет, содержащий два теоретических вопроса, а также дополнительные вопросы, предусмотренные данной рабочей программой. Учитываются итоговые данные компьютерного тестирования (программа AST-test).

Вопросы для зачета
нет

Вопросы для экзамена

1. Содержание трудовой мотивации.
2. Основные принципы трудовой мотивации.
3. Научное управление Ф.Тейлора.
4. Теория мотивации Маслоу.
5. Двухфакторная теория мотивации Герцберга.
6. Теория справедливости Дж.Адамса.
7. Теория ожиданий В.Врума.
8. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера.
9. Поведенческая теория подкреплений Скиннера.
10. Теория мотивации Альдерфера
11. Методы формирования организационной культуры, способствующей высокой мотивации персонала.
12. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).
13. Теория мотивации Аткинсона и Маклеланда.
14. «Витаминная» модель Уорра.
15. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема.
16. Мотивация и психологический контракт.
17. Основные элементы поддержания дисциплины.
18. Мотивирующее наказание.
19. Виды дисциплинарного воздействия на мотивацию.
20. Условия создания эффективной системы стимулирования труда.
21. Управление мотивацией команды (рабочей группы).
22. Льготы и социальный пакет.
23. Гибкие программы льгот и их преимущества.

24. Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.
25. Лидерство и средства воздействия на мотивацию подчиненных.
26. Структура организационной приверженности и ее источники.
27. Опрос как метод изучения мотивации.
28. Финансовые стимулы к труду.
29. Базовый оклад и надбавки, факторы, определяющие уровень зарплаты. Бально-факторный метод. Грейдирование.
30. Дифференциация в оплате труда работников.
31. Переменная часть зарплаты, сдельная оплата труда, премии и бонусы, участие в прибыли.
32. Премирование на основе управления по целям МВО.
33. Премирование на основе BSC. Депремирование.
34. Постановка целей как инструмент мотивации.
35. Неденежные методы воздействия на мотивацию работников.
36. Гибкие рабочие графики.
37. Теория X и теория Y Д.Макгрегора.
38. Эффективная самомотивация: конструктивные установки, повышение уверенности в себе.
39. Методы изучения мотивации. Опрос, тестирование, беседа, метод экспертных оценок.
40. Отличительные черты работников, приверженных своей организации.
41. Методы самомотивации. Поощрение и наказание, постановка целей, соревновательность, оценка и контроль.
42. Обучение и развитие персонала как средство его мотивации.
43. Возможные проблемы в сфере материального стимулирования.
44. Дисциплинарное собеседование.
45. Политика оплаты и стратегия организации.
46. Формирование организационной приверженности
44. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. 47.
- Способы обогащения труда. Разнообразие навыков, значимость работы, обратная связь.
48. Условия создания эффективной системы стимулирования труда: конкурентоспособность оплаты на рынке труда, прозрачность зарплат, информационное обеспечение в области оплаты труда.
49. Политика оплаты и стратегия организации: политика равнения на конкурентов, опережения, отставания, гибкая политика, повышение приверженности работников, отношение к развитию сотрудников.
50. Информирование и внутриорганизационный PR как средство воздействия на мотивацию. Информированность персонала, информированность руководства.

Тестовые задания по дисциплине

1. Мотивация – это
 - психологическое явление, определяющее поведение человека в процессе трудовой деятельности;
 - то, что активизирует, стимулирует человека и направляет его действия к поставленной цели;
 - система внешних воздействий, побуждающих человека к работе с высокой отдачей;
 - внутренние побуждения работать с высокой отдачей.
2. Трудовая мотивация не проявляется
 - в заинтересованности в конечных результатах труда;
 - в удовлетворенности работой;
 - в степени приверженности работника организации;
 - исключительно в росте оплаты труда.

3. Мотивирующая организация труда – это
 - формирование определенной организационной культуры;
 - постоянный рост заработной платы;
 - создание условий, максимально способствующих повышению трудовой мотивации;
 - сложившаяся практика управления.
4. К принципам трудовой мотивации не относят принцип
 - динамичности;
 - демократизма;
 - подкрепления;
 - справедливости.
5. Психологический контракт – это
 - система взаимных претензий;
 - система ожиданий работника;
 - система ожиданий организации;
 - система взаимных ожиданий работника и организации.
6. «Отцом» научного менеджмента называют
 - Э.Мэйо;
 - Ф.Ротлибергера;
 - А.Маслоу;
 - Ф.Тейлора.
7. Э.Мэйо является основоположником
 - научного управления;
 - школы человеческих отношений;
 - содержательных теорий мотивации;
 - процессуальных теорий мотивации.
8. Какой из перечисленных принципов не вписывается в систему Ф.Тейлора:
 - выявление наиболее рациональных приемов выполнения работы;
 - создание наилучших условий труда;
 - четкая и понятная связь размера оплаты и результатов труда;
 - установление хороших отношений между администрацией и работниками.
9. Содержательные теории мотивации основываются на:
 - факторах внешней среды;
 - ожиданиях;
 - опыте как мотивации поведения;
 - потребностях.
10. Теория Мак-Клелланда основана на следующих потребностях:
 - власть, успех, безопасность;
 - успех, безопасность, причастность;
 - причастность, успех, власть;
 - безопасность, причастность, физиологические потребности.
15. Желательное поведение работника можно вызвать методом
 - приближения;
 - удаления;
 - подкрепления;
 - утращения.
16. Желательное поведение нельзя вызвать методом
 - наказания;
 - подкрепления;
 - поощрения;
 - угашения.
17. Поощрение не имеет мотивирующей силы, если
 - поощряется деятельность, которая сама по себе нравится человеку;

- человеку стыдно за свои поступки;
- поощрение связано с достижениями;
- поощряются не только отличные, но и хорошие результаты.

18. Структура организационной приверженности не включает

- лояльность;
- вовлеченность;
- идентификация;
- сотрудничество.

19. Идентификация работников со своей организацией предполагает

- информированность о положении дел в организации;
- гордость фактом работы в данной организации;
- чувство самоуважения;
- справедливость оценки вклада работника со стороны организации.

20. Лояльность работника выражается в

- гордости самим фактом работы в данной организации;
- ощущении внимания и заботы со стороны руководства;
- удовлетворенности своей карьерой в организации;
- удовлетворенности содержанием своей работы в организации.

21. Высокая приверженность работника проявляется в том, что он

- хорошо работает в отсутствие контроля со стороны руководства;
- не готов принимать на себя дополнительную ответственность;
- заботится о качестве;
- не готов помогать другим сотрудникам.

22. Снижению организационной приверженности способствуют факторы:

- плохой моральный климат в коллективе;
- неблагоприятные условия труда;
- отсутствие ограничений для профессионального роста;
- соответствие квалификации работников сложности выполняемой ими работы.

23. К элементам системы поддержания дисциплины не относят

- самодисциплину и самоконтроль;
- административный контроль;
- правила и предписания;
- систему компенсаций.

24. Контроль за работой сотрудников может осуществляться путем

- контрольных замеров;
- подсматривания;
- телефонных опросов;
- съемки скрытой камерой.

25. К дисциплинарным методам воздействия на работников не относят

- устный выговор;
- письменное предупреждение;
- объявление благодарности;
- увольнение.

26. К финансовым стимулам относят

- участие в прибылях;
- базовый оклад и надбавки;
- полную оплату мобильного телефона;
- премии и бонусы.

27. К стимулирующим доплатам не относят доплату за

- совмещение профессий;
- ненормируемый рабочий день;
- профессиональное мастерство;

- выполнение обязанностей отсутствующего работника.
28. Основопологающим принципом грейдинга является вознаграждение за
- результаты, достигнутые по итогам квартала;
 - результаты, достигнутые по итогам года;
 - владение набором компетенций и их развитие;
 - место должности в организационной иерархии.
29. Переменная часть заработной платы устанавливает соответствие между
- уровнем оплаты и вкладом работника в общий успех;
 - уровнем оплаты и уровнем квалификации работника;
 - уровнем квалификации и рабочими результатами;
 - уровнем оплаты и статусом должности в организации.
30. К гибким программам дополнительных льгот не относят программу
- «буфет»;
 - «комплексный обед»;
 - «пиццерия»;
 - «кафетерий».
31. К принципам эффективной системы стимулирования труда не относят принцип
- конкурентоспособности размера зарплаты на рынке труда;
 - соответствия размера зарплаты вкладу работника в дела организации;
 - невозможности посредством зарплаты дифференцировать работников на хороших, посредственных и плохих;
 - контроля затрат на стоимость рабочей силы.
32. Наиболее типичными проблемами оплаты труда являются:
- слабая связь между зарплатой и реальными результатами труда;
 - отсутствие секретности в начислении зарплат;
 - различия в зарплате не стимулируют сотрудников к развитию;
 - малая гибкость в применении дополнительных выплат.
33. К стратегиям оплаты труда не относят политику
- опережения;
 - прямолинейную;
 - равнения на конкурентов;
 - отставания
34. Политика отставания основана на
- том, чтобы платить столько, сколько платят другие компании на рынке труда;
 - повышении способности организации привлекать и удерживать квалифицированных специалистов;
 - получении конкурентного преимущества за счет снижения зарплаты и уменьшения цен на товары;
 - комбинации различных вариантов.
35. Политика опережения базируется на
- том, что платить столько, сколько платят другие компании на рынке труда;
 - повышении способности организации привлекать и удерживать квалифицированных специалистов;
 - получении конкурентного преимущества за счет снижения зарплаты и уменьшения цен на товары;
 - комбинации различных вариантов.
36. Политика равнения на конкурентов основывается на
- том, чтобы платить столько, сколько платят другие компании на рынке труда;
 - повышении способности организации привлекать и удерживать квалифицированных специалистов;
 - получении конкурентного преимущества за счет снижения зарплаты и уменьшения цен на товары;

- комбинации различных вариантов.

37. К доплатам за особый характер выполняемой работы относят доплату за

- совмещение профессий;
- многосменный режим работы;
- профессиональное мастерство;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника.

38. К методам повышения мотивации через организацию не относят:

- постановку целей;
- обогащение труда;
- нормированный рабочий день;
- гибкие рабочие графики.

39. К методам борьбы с монотонностью относят:

- выбор оптимального темпа и ритма работы;
- удобное место работы;
- подачу материалов и деталей крупными партиями;
- постоянство видов деятельности.

40. К методам повышения мотивационного потенциала работы не относят:

- совмещение работ;
- формирование естественных рабочих групп;
- уменьшение вертикальной нагрузки;
- установление тесных взаимоотношений с потребителями.

41. Мотивирующие цели должны быть:

- конкретными;
- реалистичными;
- несложными;
- практически недостижимыми.

42. Мотивирующие цели не должны быть:

- конкретными;
- реалистичными;
- несложными;
- практически недостижимыми.

43. К методам повышения мотивационного потенциала работы относят:

- совмещение работ;
- формирование естественных рабочих групп;
- уменьшение вертикальной нагрузки;
- установление тесных взаимоотношений с потребителями.

44. К методам повышения мотивации через организацию относят:

- постановку целей;
- обогащение труда;
- нормированный рабочий день;
- гибкие рабочие графики.

45. Теория В. Врума базируется на

- ожиданиях;
- инструментальности;
- наказании;
- валентности.

46. В. Врум считал, что мотивация будет высокой когда

- валентность, ожидания и инструментальность высокие;
- валентность и инструментальность высокие, ожидания низкие;
- валентность низкая, инструментальность и ожидания высокие;
- валентность и ожидания высокие, инструментальность низкая.

47. Сила мотивации по В. Вруму равна 0, когда

- один из компонентов мотивации равен 0;
- все компоненты высокие;
- все компоненты низкие;
- один из компонентов высокий.

48. К преимуществам организации с высоким уровнем приверженности персонала не относят

- снижение производительности;
- снижение издержек на единицу продукции;
- сотрудничество;
- низкий уровень конфликтов.

49. Структура организационной приверженности включает

- идентификацию, лояльность, вовлеченность;
- идентификацию, низкий уровень конфликтов, вовлеченность;
- лояльность, сотрудничество, вовлеченность;
- сотрудничество, идентификацию, лояльность.

50. К организационным факторам, влияющим на приверженность работников, относят

- оплату труда;
- уровень рабочего стресса;
- отсутствие удобной парковки;
- удаленность организации от центра города.

51. К внутренним поощрениям относят

- интерес к заданию, возможности роста и самореализации;
- интерес к заданию, похвалу, награды;
- похвалу, возможность самореализации, деньги;
- возможность роста, похвалу, деньги.

52. К внешним поощрениям относят

- деньги;
- похвалу;
- интерес к заданию;
- возможность самореализации.

53. Условия эффективности наказания включают

- время;
- интенсивность;
- жестокость;
- мягкость.

54. К условиям, повышающим эффективность наказания, не относят

- отсроченность наказания;
- неличный характер;
- разъяснение причин;
- интенсивность.

55. Индексация зарплат предполагает

- одновременное и одинаковое процентное повышение зарплаты каждому работнику;
- одновременное и одинаковое процентное повышение зарплаты группе работников;
- одновременное и неодинаковое процентное повышение зарплаты каждому работнику;
- периодическое повышение зарплаты отдельным работникам.

56. Индексация зарплат происходит в связи с

- повышением стоимости жизни;
- снижением стоимости жизни;
- повышением цен на энергоносители;
- повышением стоимости коммунальных услуг.

57. Требования к системе премирования не включают

- удовлетворение всех потребностей сотрудников;

- увязку с хорошо понятными действиями;
- своевременность;
- удовлетворение потребностей сотрудников в уважении и признании.

58. Система льгот обычно направлена на

- повышение приверженности компании;
- привлечение новых сотрудников;
- улучшение качества продукции;
- снижение конфликтности в организации.

59. К факторам эффективности системы стимулирования труда относят

- обоснованные и приемлемые для работников критерии оценки труда;
- оптимальное для компании соотношение затраты/конечный результат;
- отсутствие взаимопонимания между работниками и администрацией;
- сложность системы компенсаций.

60. Принципы эффективной системы стимулирования труда исключают

- отсутствие контроля затрат на стоимость рабочей силы;
- информированность работников о порядке расчета зарплат и бонусов;
- дифференциацию зарплат;
- конкурентоспособность размера зарплаты на рынке труда.

61. Значимость работы – это влияние, которое выполняемая работа

- имеет на других людей;
- имеет на самого работника;
- оказывает на качество продукции;
- оказывает на эффективность организации.

62. К неденежным средствам воздействия на мотивацию работников относят

- организационную культуру;
- обучение и развитие персонала;
- повышение зарплаты;
- премирование.

63. К признакам самореализации А.Маслоу относил

- внимание к мельчайшим деталям;
- внутреннюю ответственность за работу;
- нежелание работать больше и напряженнее;
- презрительное отношение к сотрудникам.

64. Теория К.Альдерфера базируется на потребностях

- существования;
- в социальных связях;
- роста;
- самоуважения.

65. К мотиваторам Ф.Герцберг относил

- признание;
- политику организации;
- межличностные отношения;
- статус

66. В модели Хэкмана-Олдхема высокая трудовая мотивация работников определяется

- психологическим состоянием;
- материальным положением;
- гигиеническим состоянием;
- духовными потребностями

67. Монетарные компенсационные выплаты включают

- постоянную и переменную части зарплаты;
- постоянную часть зарплаты;
- переменную часть зарплаты;

- премии.

68. К долгосрочным компенсационным выплатам не относят

- выплаты по результатам работы за год;
- акции;
- опционы;
- фантомные акции.

69. Краткосрочные компенсационные выплаты включают

- выплаты по результатам работы за год;
- опционы;
- участие в прибылях;
- акции

70. Льготы включают

- социальный пакет и бенефиты;
- социальный пакет и премии;
- компенсационный пакет и бенефиты;
- социальный и компенсационный пакеты.
- профессиональное мастерство;
- выполнение обязанностей отсутствующего работника.

КЕЙСЫ

1. Последний этап хоторнских исследований был проведен в бригаде мужчин-монтажников (9) человек, участвующих в сборке узлов, используемых на телефонных станциях. В ходе этих экспериментов исследователями был выявлен странный факт: в отличие от девушек сборщиц, реагирующих повышением производительности труда практически на все действия экспериментаторов, мужчины не отвечали повышением производительности труда ни на какие предлагаемые стимулы. Их производительность оставалась на одном уровне.

Как бы вы объяснили полученные результаты?

2. Если вы голодны, то голод должен заставлять нас предпринимать определенные действия, направленные на получение пищи и поддержания жизнедеятельности организма.

Как в таком случае можно объяснить голодную забастовку?

3. Одно из фундаментальных положений экономического анализа заключается в том, что люди действуют, руководствуясь своекорыстными интересами.

Почему же тогда посетители ресторанов оставляют чаевые?

4. Представьте себе, что вы провели исследование, сравнив размеры чаевых, полученных официантами привокзальных ресторанов от пассажиров проезжающих поездов, и размеры чаевых, полученных ими от постоянных клиентов.

Какой результат вы считаете наиболее вероятным? Почему?

5. Один из профессоров Стэнфорда как-то сказал, что если бы все преподаватели их школы бизнеса, кроме одного, получили миллион долларов, а один человек получил один миллион и один доллар, все остальные явились бы в кабинет декана требовать объяснений.

Почему?

6. На фруктовых плантациях Калифорнии сборщики фруктов обычно объединены в бригады, которые получают плату в соответствии с числом деревьев, с которых полностью собрали плоды. Члены бригады сами распределяют между собой полученную плату.

На каких принципах основана такая система оплаты?

7. Владелец небольшой полиграфической фирмы хочет предложить своим сотрудникам в дополнение к действующей системе оплаты труда еще ряд льгот для повышения их

удовлетворенности и настроя на хорошую работу. Однако он не знает, какие льготы следует выбрать.

Как он может это выяснить? Какими источниками информации он может воспользоваться?

14. Образовательные технологии

В целях реализации задач, поставленных в рамках изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование труда», настоящей рабочей программой предусмотрено использование в учебном процессе следующих образовательных технологий:

- мультимедиа-технологии (презентационный материал, видеоматериалы), как демонстративное средство для представления и изучения материала;
- средства контроля знаний (тестирование);
- групповая работа (тренинги, групповое решение задач);
- игровые технологии (решение кейсов, разбор типовых ситуаций).

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки реализация компетентностного подхода предусматривает широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий.

15. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

(позиции раздела нумеруются сквозной нумерацией и на них осуществляются ссылки из 5-13 разделов)

15.1 ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. [Базаров, Т. Ю.](#) Управление персоналом : учебник / Т. Ю. Базаров. - 13-е изд., перераб. и доп. - М. : ИЦ "Академия", 2015. - 320 с. : табл. ; 22 см. - (Профессиональное образование). - Библиогр.: с. 309-313 (86 назв.). - Гриф: рек. Федер. гос. бюджет. образовательным учреждением высш. проф. образования "Гос. ун-т управления" в качестве учеб. для обучающихся по программе сред. проф. образования по группе спец. "Экономика и управление". - ISBN 978-5-4468-1337-7 : 566.14 р.

Экземпляров всего: 30 экз.

2. Дейнека А.В. Управление персоналом организации [Электронный ресурс]: учебник для бакалавров/ Дейнека А.В.- Электрон. текстовые данные. – М.: Дашков и К, 2015. – 288с. - Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/24767>

3. [Кибанов А.Я.](#) Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] / Кибанов А.Я. - Москва : Проспект, 2015. - Б. ц.
Режим доступа.: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

15.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА

4. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда [Электронный ресурс]: инструменты.Методики. Практика/ Ветлужских Е.— Электрон. текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2013.— 152 с.

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/22838>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

5. Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Захарова Т.И., Гаврилова С.В.— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 264 с.

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/10791>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

6. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник / В. М. Маслова ; Всерос. заоч. финансово-эконом. ин-т (Москва). - М. : Юрайт, 2011. - 488 с. : ил. ; 21 см. - (Основы наук). - Библиогр.: с. 487-488 (29 назв.). - Гриф: допущено М-вом образования и науки РФ в качестве учебника для студ. вузов, обуч. по эконом. спец.

Экземпляры всего: 8

7. Петрова Ю.А. Лучшие способы мотивации персонала [Электронный ресурс]/ Петрова Ю.А., Спиридонова Е.Б.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2010.— 120 с.

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/838>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

8. Плеханов А.Г. Управление персоналом [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Плеханов А.Г., Плеханов В.А.— Электрон. текстовые данные.— Самара: Самарский государственный архитектурно-строительный университет, ЭБС АСВ, 2011.— 184 с.

Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/20533>.— ЭБС «IPRbooks», по паролю

9. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. - М. : ИЦ "Академия", 2008. - 368 с. ; 22 см. - (Высшее профессиональное образование). - Библиогр.: с. 359-364 . - Гриф: рек. Советом по психологии УМО по классич. унив. образованию в качестве учеб. пособия для студ. вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психологич. спец.

Экземпляры всего: 11

10. Шабанова, Н. А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учеб. пособие для студ. техн. вузов / Н. А. Шабанова ; Саратовский гос. техн. ун-т. - Электрон. текстовые дан. - Саратов : СГТУ, 2012. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM). - Систем. требования: 128 МБ ОЗУ ; 4x CD-ROM дисковод ; Microsoft Office 2003 и выше ; ПК Pentium III или выше.

Режим доступа: <http://lib.sstu.ru> раздел "Электронная библиотека"

12. Маслоу, А. Мотивация и личность = Motivation and Personality / А. Маслоу ; пер. с англ. Т. Гутмана, Н. Мухиной. - 3-е изд. - СПб. [и др.] : Питер, 2009. - 352 с. : ил. ; 24 см. - (Мастера психологии). - Загл. парал. на англ.

Экземпляров всего: 5

13. Яковлева, Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. - СПб. [и др.] : Питер, 2009. - 240 с. : ил. ; 21 см.

Экземпляры всего: 5

15.3. Методические указания

14. Анненкова Е.Н. Методические указания по проведению практических занятий по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» Источник: https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1218/DocLib/Forms/AllItems.aspx

15. Анненкова Е.Н. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов всех форм обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» Источник:

https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1218/DocLib/Forms/AllItems.aspx

15.4. ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ

14. Вопросы экономики : теорет. науч.-практ. журн. - М. : НП "Ред. журн. "Вопросы экономики", 1929 - . - Выходит ежемесячно. - ISSN 0042-8736 (2012-2016)

15. Кадры предприятия . - М. : Финпресс. - Выходит ежемесячно. - ISSN 1814-846817 (2012-2016)

16. Социологические исследования : науч. и обществ.-полит. журн. - М. : Наука, 1974 - . - Выходит ежемесячно. - ISSN 0132-1625 (2012-2016)

15.5. Интернет-ресурсы

17. База данных нормативных и правовых документов минэкономразвития РФ <http://merit.consultant.ru/>
18. Гражданский Кодекс Российской Федерации <http://base.garant.ru/10164072/>
19. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации или мотивация без секретов - <http://chbn.ucoz.ru/biblioteka/secrmotiv1.pdf>
20. Мотивация труда - <http://psyera.ru/5078/motivaciya-truda>
21. Мотивация труда - <http://www.managment.aanet.ru/economics/motivaciya-truda.php>
22. Мотивация и стимулирование труда - <http://motivtruda.ru/stimulirovanie-v-upravlenii.htm>
23. Налоговый Кодекс Российской Федерации <http://www.roskodeks.ru/codecs/nalog1.html>
24. Научная электронная библиотека eLIBRARY. RU <http://elibrary.ru>
25. Трудовой Кодекс российской Федерации <http://base.garant.ru/12125268/>
26. Федеральная служба государственной статистики <http://www.gks.ru/>
27. Филиппова Л. В. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст] - <http://www.moluch.ru/archive/48/6006/>
28. Управление персоналом (электронный ресурс) - <http://www.top-personal.ru>

15.6. Источники ИОС

29. ИОС СГТУ. Источник

https://portal3.sstu.ru/Facult/FEM/ETET/38.03.01/b2econ_b1218/default.aspx

15.7. Профессиональные базы данных

30. Справочно-правовая система «Консультант плюс» - онлайн. <http://www.consultant.ru/>
31. Информационно-правовой портал «ГАРАНТ» <http://www.garant.ru/>
32. Единый архив экономических и социологических данных <http://sophist.hse.ru/>
33. ИНИОН РАН <http://www.inion.ru/>

16. Материально-техническое обеспечение

Для реализации образовательной деятельности по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» необходимы аудитории со стандартным оснащением для ведения лекционных и практических занятий.

Лекции и практические занятия проводятся в учебных аудиториях с использованием технических средств; материал лекций представлен в виде презентаций в Power Point. Для проведения лекций используется лекционная аудитория, оснащенная мультимедийным оборудованием.

Для проведения практических занятий используется компьютерный класс с выходом в сеть Интернет, в электронно-библиотечную систему технического ВУЗа, в ЭБС «IPRbooks», оснащенными электронными учебными пособиями и тестами. В аудитории имеется необходимое программное обеспечение: Excel, Microsoft Power Point 2007, AST test player.

Для оформления письменных работ, презентаций к докладу имеются пакеты программ Microsoft Office (Excel, Word, Power Point, Acrobat Reader), Internet Explorer.

Информационное и учебно-методическое обеспечение образовательной деятельности по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» включает учебно-методический комплекс дисциплины в электронной информационно-образовательной среде СГТУ имени Гагарина Ю.А., использование

электронных научных библиотек, информационных справочных систем «Гарант» и других.