

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОВОЛЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ



УТВЕРЖДАЮ
Декан ФУП

УТВЕРЖДАЮ /Н.И. Ларионова/
(Ф.И.О. декана (директора института))

11.03.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

М.1.1.5 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(код и наименование дисциплины по учебному плану)

Направление подготовки
(специальность)

38.04.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника

Магистр

(бакалавр/магистр/специалист)

Программа магистратуры

Стратегическое управление персоналом, кадровая
аналитика и аудит

Курс 1, 2

Семестр 2, 3

Распределение учебного времени

Трудоемкость по учебному плану	252 / 7	часов/зачетных единиц
Лекции	6	часов
Лабораторные работы	-	часов
Практические занятия	6	часов
Иная контактная работа	-	часов
Всего контактной работы (без учета экз.)	12	часов
Контактная работа по экзамену	6	часов
Курсовой проект (работа)	-	семестр
Самостоятельная работа обучающихся (без учета экз.)	204	часов
Самостоятельная работа по подготовке к экзамену	30	часов
Экзамен	3	семестр
Зачет	-	семестр
БРК, ДЗ	-	семестр

(год)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО направления подготовки (специальности) 38.04.03 Управление персоналом

Программу составили:

доцент, канд.экон.наук	УиП	СОГЛАСОВАНО	Е.Е. Смирнова
(должность)	(кафедра)		(И.О. Фамилия)

РАССМОТРЕНА и ОДОБРЕНА на заседании кафедры, за которой закреплена дисциплина
Кафедра управления и права

		(наименование кафедры)	
02.02.2024	протокол №	4	
(дата)			
Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева	
		(И.О. Фамилия)	

Рабочая программа СОГЛАСОВАНА с факультетом (институтом), выпускающей(ими) кафедрой(ами).

СООТВЕТСТВУЕТ действующей ОП.

Заведующий кафедрой	СОГЛАСОВАНО	Т.В. Ялялиева
		(И.О. Фамилия)

Председатель методической комиссии факультета (института), в который входит выпускающая кафедра

СОГЛАСОВАНО	С.В. Краснова
	(И.О. Фамилия)

Эксперт(ы): Сысорова Татьяна Владимировна, начальник отдела кадров ГБУ РМЭ
«Республиканский клинический госпиталь ветеранов войн»

Рабочая программа проверена и зарегистрирована в УМЦ 12.03.2024 г.

Специалист учебно-методического центра СОГЛАСОВАНО /Т.А. Смирнова/

Раздел 1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины является достижение планируемых результатов обучения, соответствующих установленным в ОПОП индикаторам достижения компетенций:

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
1. ОПК-2 Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач	ОПК-2.1 Применяет комплексный подход к сбору данных, современные методы их обработки и анализа	знания: комплексного подхода к поиску, сбору данных, методов обработки и анализа необходимых для решения управленческих и исследовательских задач умения: применять комплексный подход, современные технологии поиска, накопления, обработки и анализа информации навыки: осуществления поиска и сбора данных посредством современных методов их обработки и анализа
	ОПК-2.2 Использует информационно-аналитические системы при решении управленческих и исследовательских задач	знания: информационно-аналитических систем решения управленческих и исследовательских задач умения: применять современные информационно-аналитические системы поиска, накопления, обработки и анализа информации навыки: использования информационно-аналитических систем в процессе поиска, сбора, обработки и анализа информации при решении управленческих и исследовательских задач
2. ПК-1 Способен осуществлять кадровую политику по основным HR-процессам на операционном уровне	ПК-1.1 Применяет методы оперативного управления персоналом организации	знания: теории и методов оперативного управления персоналом организации умения: использовать методы оперативного управления персоналом организации навыки: применения методов оперативного управления персоналом организации
	ПК-1.2 Осуществляет постановку задач работникам структурного подразделения, определение ресурсов для их выполнения, контроль исполнения	знания: структуры организации, основ распределения обязанностей и полномочий, ресурсов умения: определять задачи работникам структурного подразделения, определять ресурсы для их выполнения, контролировать исполнение навыки: постановки задач работникам структурного подразделения распределения ресурсов для их выполнения, контроля исполнения задач

	<p>ПК-1.3 Разрабатывает предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>	<p>знания: методов и инструментов обеспечения персонала, формирования системы оценки, развития, оплаты труда, корпоративных социальных программ и социальной политики</p> <p>умения: разрабатывать предложения по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p> <p>навыки: реализации предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике</p>
--	--	---

Раздел 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина относится к обязательной части ОПОП.

Дисциплина является обязательной

Для продолжения формирования заявленных компетенций необходимы знания предшествующих дисциплин: Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом (ПК-1), Технологии управления развитием персонала (ПК-1)

Изучаемая дисциплина является основой для продолжения формирования указанных компетенций в следующих дисциплинах: Технологии командообразования в управление персоналом (ПК-1), Управление трудовым потенциалом и интеллектуальным капиталом (ПК-1); практиках: Производственная практика. Профессиональная практика (ОПК-2), Преддипломная практика (ОПК-2); государственной итоговой аттестации в форме: Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ОПК-2), Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы (ПК-1)

Раздел 3. ОПИСАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Для формирования заявленных компетенций используются методологические технологии, реализующие деятельностный, личностно-ориентированный, практико-ориентированный подходы.

Основными стратегическими технологиями являются: исследовательские, лекционные занятия, практические занятия, процедуры самообучения

На достижение конкретных целей обучения направлены применяемые тактические технологии: задания, классическая лекция

Раздел 4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	108	ОПК-2, ПК-1
Лекция. Мотивация трудовой деятельности как система управления персоналом.	2	
Практическое занятие. Основные теории, принципы и методы мотивации трудовой деятельности	2	
Лекция. Виды стимулирования труда и стимулирующие системы. Виды, формы и системы оплаты труда персонала	2	

Практическое занятие. Диагностика мотивации и стимулирования персонала	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение теоретического материала на основе лекционных материалов, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария	100	
Иная контактная работа:	0	

3 семестр

Виды и темы занятий	Количество часов	Формируемые компетенции
Технология разработки системы мотивации и стимулирования.	108	ОПК-2, ПК-1
Лекция. Технологический подход к разработке системы мотивации и стимулирования в организации	2	
Практическое занятие. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования персонала в организации	2	
Задания для самостоятельной работы, в том числе выполнение Изучение теоретического материала на основе лекционных материалов, рекомендуемых разделов основной и дополнительной литературы, материалов периодических научных изданий, необходимых для овладения понятийно-категориальным аппаратом и формирования представлений о комплексе аналитического инструментария	104	
Иная контактная работа:	0	
Подготовка к экзамену	30	
Проведение экзамена	6	

Раздел 5. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" рекомендуется начать с ознакомления с рабочей программой, ее структурой и содержанием разделов. Учебный материал структурирован, изучение дисциплины осуществляется в тематической последовательности.

Занятия лекционного типа дают систематизированные знания по дисциплине "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности", концентрируют внимание на наиболее сложных и важных вопросах. Во время лекционных занятий рекомендуется вести конспектирование учебного материала; обращать внимание на формулировки и категории, раскрывающие суть проблемы, явления или процесса; зафиксировать выводы и практические рекомендации.

Подготовка к занятиям семинарского типа включает ознакомление с планом практического занятия; работу с конспектом лекций, выполнение домашнего задания, работу с учебной и учебно-методической литературой, научными изданиями и электронными образовательными ресурсами, рекомендованными рабочей программой дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности". Содержание **самостоятельной работы** определяется рабочей программой

дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности", оценочными и методическими материалами, заданиями и указаниями преподавателя. Самостоятельная работа может осуществляться в аудиторной и внеаудиторной формах. Эффективным средством осуществления самостоятельной работы является электронная информационно-образовательная среда университета, которая обеспечивает доступ к образовательной программе, рабочей программе дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности", к электронным библиотечным системам, профессиональным базам данных и информационным справочным системам. Периодичность проведения, формы текущего контроля успеваемости, система оценивания хода освоения дисциплин представлены в рабочей программе. Формой промежуточной аттестации по дисциплине "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" является экзамен.

Раздел 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ И УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-методическое обеспечение

№№ п/п	Список используемой литературы	Количество экземпляров печатных изданий, имеющих в библиотеке, или электронный адрес издания (ресурса) в сети Интернет
УЧЕБНЫЕ, УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ И НАУЧНЫЕ ИЗДАНИЯ		
1.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров / [А. А. Литвинюк и др. ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т]. Москва: Юрайт, 2019. - 397, [1] с. ISBN 978-5-9916-3610-0. Экземпляры: всего 20.	20
2.	Соломанидина, Татьяна Оттовна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. 3-е изд., перераб. и доп. Москва: Юрайт, 2018. - 322, [1] с. ISBN 978-5-534-01100-5. Экземпляры: всего 20.	20
3.	Горелов, Николай Афанасьевич. Оплата труда персонала: методология и расчеты [Текст] : учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Н. А. Горелов; С.-Петерб. гос. экон. ун-т. Москва: Юрайт, 2017. - 412 с. ISBN 978-5-534-00482-3. Экземпляры: всего 10.	10
4.	Организация, нормирование и оплата труда [Текст] : учебное пособие : [по направлению "Менеджмент"] / В. П. Малашенко [и др.] ; под ред. Н. И. Ляховой. Старый Оскол: ТНТ, 2015. - 299 с. ISBN 978-5-94178-485-1. Экземпляры: всего 10.	10
5.	Зеленов, А. Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии [Электронный ресурс] / Зеленов А. Д. Москва: Дашков и К, 2014. - 104 с. ISBN 978-5-394-02465-8.	http://e.lanbook.com/books/element.php?pl1_id=70546
ЭЛЕКТРОННЫЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ РЕСУРСЫ		
1.	Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU	http://elibrary.ru

2.	Научная электронная библиотека «Киберленинка»	http://cyberleninka.ru
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ БАЗЫ ДАННЫХ И ИНФОРМАЦИОННЫЕ СПРАВОЧНЫЕ СИСТЕМЫ		
1.	Справочно-правовая система Консультант+	http://www.consultant.ru
2.	Информационно-правовой портал Гарант	http://www.garant.ru
3.	Профессиональные справочные системы Техэксперт	http://www.cntd.ru

6.2. Материально-техническая база и программное обеспечение

№№ п/п	Аудитории для проведения учебных занятий, самостоятельной работы и проведения государственной итоговой аттестации	Перечень основного оборудования	Программное обеспечение
1.	508 (I)	ПК RAY B314,3.(клав.,мышь оптич.,пачкорд,ИДТО ,монитор 21,5 " View Sonic VA2248-LEG (2), Проектор мультимедийный Hitachi CP-X 444 (1), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач
2.	513 (I)	Персональный компьютер 1 в сборе PowerCool (1), Персональный компьютер в сборе PowerCool(Core i3-8100/H310/16GbDDR4/HDD 0.5Tb/23"6 АОС/кл.мышь/пач-корд 3м) (13), ПК ICL RAY S902.1 ,клавиат.,мышь.монитор ViewSonic 22" VA2232W-LED (14), Комплект учебной мебели (1)	Microsoft Windows Enterprise, Справочная правовая система "Консультант Плюс", Microsoft Office Standard, Агент Dr.Web, Комплект ГАРАНТ-Мастер, Microsoft Access, Microsoft Visio Professional, Microsoft Project Professional, Microsoft Visual Studio Enterprise, Комплект ПО для решения основных пользовательских задач

Раздел 7. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ/ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Критерии оценивания индикаторов достижения компетенций направлены на:

- усвоение теоретического материала (объем знаний, глубина усвоения), предусмотренного рабочей программой;
- умение излагать материал (четкость, грамотность изложения материала, точность и

полнота воспроизведения учебного материала);
 - умение применять теоретические знания при решении практических заданий.
 Шкала оценивания представлена ниже.

Уровень сформированности элементов компетенции	Критерии оценивания	Шкала оценивания
Пороговый уровень	Обучающийся имеет знания основного материала, проявляет умение логично его излагать, но может допускать неточности в изложении материала, недостаточно правильные формулировки, испытывает затруднения в выполнении практических заданий.	удовлетворительно
Продвинутый уровень	Обучающийся твердо знает программный материал, излагает его грамотно и по существу, не допускает существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения	хорошо
Высокий уровень	Обучающийся глубоко и прочно усвоил программный материал, грамотно и логически стройно его излагает, дает исчерпывающие ответы на поставленные вопросы. В ответе тесно увязывается теория с практикой, при этом обучающийся не затрудняется с ответом при видоизменении задания, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, показывает знакомство с монографической литературой, периодическими изданиями, правильно обосновывает принятые решения, свободно владеет разносторонними навыками, приемами выполнения практических работ	отлично

7.1. Промежуточная аттестация обучающихся

Промежуточная аттестация обучающихся направлена на оценивание результатов обучения по дисциплине (модулю) и проводится с использованием фондов оценочных средств.

Примеры типовых контрольных заданий из базы фонда оценочных средств по образовательной программе.

Тест

1. Распределите характеристики по соответствующим категориям.

- | | |
|-------------------|---|
| 1. стимулирование | А) исходит от других людей |
| 2. мотивация | Б) может быть и без трудовой деятельности |
| 3. вознаграждение | В) предшествует деятельности на уровне предвкушения |
| | Г) определяется либо директивно работодателем, либо через переговоры работодателей и работников |
| | Д) строится с учетом реального трудового процесса |
| | Е) предшествует деятельности на уровне четко определенных критериев |

успешности деятельности

Ж) исходит от самого работника

З) после совершения деятельности, зависит от эффективности работы и финансовых возможностей организации

2. Вставьте пропущенные слова.

Развитые _____ работника предполагают, что он готов самостоятельно обнаруживать в труде проблемы, заниматься их предотвращением, решать их, получать от этого особое удовлетворение как гордость от того, что именно он справился с данным вопросом и что без его работы, без его профессии или без его должности в организации проблема осталась бы нерешенной.

А) трудовая ценность

Б) субъектность труда

В) трудовая активность и мотивация

Г) саморазвитие и самореализация

3. Какие структурные элементы В. П. Пугачев НЕ выделяет для системы мотивации?

А) механизм мотивации

Б) ресурсы мотивации

В) мотивационная ситуация

Г) условия труда

Д) ценности организации

Е) карьерный рост

4. Какие элементы выделяют при рассмотрении субъектов системы мотивации труда?

А) организация и руководство организации

Б) технология формирования системы мотивации

В) личность работника

Г) стратегии мотивации

Д) рабочая группа или трудовой коллектив

Е) определяющие границы возможностей и ограничений системы

5. В чём проявляется психологический «феномен дурака»?

А) когда нет большого опыта работы при ограниченных ресурсах

Б) умение реально оценивать имеющиеся ресурсы

В) факт нерешенности важных задач рассматривается как профессиональный позор и утрата репутации

Г) даже при больших и чрезмерных ресурсах руководство или конкретный работник так и не решают поставленных задач

6. *Какие факторы демотивируют человека на труд? Выберите все правильные ответы (один или несколько)*

А) положительный результат труда

Б) критика

В) наличие цели

Г) отсутствие признания заслуг работника

Д) признание

Е) некомпетентность руководства

7. *Распределите основные ресурсы мотивации труда применительно к организации, по соответствующим группам, выделяемым В. П. Пугачевым.*

Группа мотивации	Ресурсы
1. стратификационные стимулы	А) возможности должностного роста
2. организационные стимулы	Б) декларируемая организационная культура
3. социальные стимулы	В) механизмы ротации
4. экономические стимулы	Г) организация культурной жизни и досуга
	Д) механизм организации оплаты труда
	Е) охрана и профилактика здоровья

8. *Каким показателем характеризуется «производительность труда»?*

А) выручка

Б) прибыль

В) выработка

Г) фондовооруженность труда

Д) рентабельность

9. *Как называется профессиональная деструкция, когда специалист становится безынициативным и безответственным?*

А) утрата профессиональной идентичности

Б) профессиональное отчуждение

В) творческий риск

Г) выученная беспомощность

10. *Как называется концепция (Ф. Хайдер), согласно которой ответственность*

конкретного субъекта уменьшается по мере возрастания активности среды или других людей?

- А) полноценной самореализации в труде
- Б) осознанности
- В) атрибуции ответственности
- Г) альтруистичности

11. Какими признаками характеризуется мотивационное ядро персонала организации? Выберите все правильные ответы (один или несколько)

- А) наличие причинно-следственной связи между мотивами и стимулами
- Б) наличие одного мотива, воздействующего на человека в процессе работы
- В) наличие нескольких мотивов, одновременно воздействующих на человека в процессе работы
- Г) наличие стимулов, относящихся к различного рода ресурсам, находящимся в распоряжении системы управления
- Д) отсутствие причинно-следственной связи между мотивами и стимулами

Перечень вопросов для проведения промежуточной аттестации

1. Мотивация трудовой деятельности в системе управления.
2. Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы. Взаимосвязь мотивов и стимулов.
3. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы.
4. Основные этапы мотивационного процесса.
5. Нетрадиционные системы компенсации. Особенности применения.
6. Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера.
7. Практическое значение мотивационных теорий Херцберга и МакКлелланда
8. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.
9. Соотношение групп потребностей в теориях Маслоу, Альдерфера, Мак Клелланда и Херцберга.
10. Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.
11. Системы распределения доходов Скэнлона, Ракера
12. Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.
13. Системы участия в прибыли и системы распределения доходов. Результаты использования. Основные этапы разработки.
14. Модель атрибуции и фундаментальное атрибутивное пристрастие в объяснении

поведения работников.

15. Зарубежные системы заработной платы: система Барта, Роуэна, Эмерсона.
16. Использование теории мотивации Аткинсона для работников с различной степенью мотивации успеха.
17. Зарубежные системы заработной платы: система Хэлси, Бедо.
18. Зарубежные системы заработной платы: система Тейлора, Меррика, Гантта.
19. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.
20. Бестарифная система оплаты труда. Условия применения. Вилочная модель.
21. Теории «Х» и «Y».
22. Тарифная система оплаты труда.
23. Оптимум мотивации. Закон Йеркса-Додсона.
24. Формы и системы оплаты труда: достоинства, недостатки, сферы применения.
25. Участие в управлении как метод мотивации работников.
26. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда
27. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов.
28. Денежное вознаграждение в контексте теорий мотивации
29. Управление по целям в контексте мотивации персонала.
30. Система вознаграждения в организации. Варианты стимулирующих систем. Метод «кафе».
31. Удовлетворенность трудом как установка. Характеристики работы, формирующие удовлетворенность. Проблема «мотивационного выгорания»
32. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.
33. Исследование уровня удовлетворенности трудом. Индексы удовлетворенности.
34. Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования персонала.
35. Диагностика системы мотивации трудовой деятельности.