

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«БРАТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Базовая кафедра менеджмента и информационных технологий

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе

_____ Е.И. Луковникова

« _____ » декабря 2018 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Б1.Б.32

НАПРАВЛЕНИЕ ПОДГОТОВКИ

38.03.03 Управление персоналом

ПРОФИЛЬ ПОДГОТОВКИ

Управление персоналом организации

Программа прикладного бакалавриата

Квалификация (степень) выпускника: бакалавр

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	3
2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ	4
3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ	
3.1 Распределение объёма дисциплины по формам обучения.....	4
3.2 Распределение объёма дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости	5
4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	5
4.1 Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий	5
4.2 Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам	6
4.3 Лабораторные работы.....	6
4.4 Семинары / практические занятия.....	7
4.5. Контрольные мероприятия: курсовой проект (курсовая работа), контрольная работа, РГР, реферат.....	7
5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	8
6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ	9
7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	9
8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО – ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	9
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ.....	10
9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению лабораторных работ/ семинаров / практических работ	10
9.2. Методические указания по выполнению курсового проекта (курсовой работы), контрольной работы, РГР, реферата	13
10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	13
11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ	14
Приложение 1. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	15
Приложение 2. Аннотация рабочей программы дисциплины	20
Приложение 3. Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе	21

1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Вид деятельности выпускника

Дисциплина охватывает круг вопросов, относящихся к организационно-управленческому, экономическому и информационно-аналитическому видам профессиональной деятельности выпускника в соответствии с компетенциями и видами деятельности, указанными в учебном плане.

Цель дисциплины – формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи дисциплины:

Ознакомиться с основными принципами формирования современных систем управления трудовой мотивацией персонала и получить навыки самостоятельного принятия управленческих решений по вопросам поддержания и развития трудовой мотивации работников организации.

Код компетенции	Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
1	2	3
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> – основные термины и показатели в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности; – элементы структуры трудовой мотивации работников и систем мотивации; – подходы к развитию трудовой мотивации; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> – анализировать информацию, характеризующую системы мотивации к труду персонала организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> – методами планирования и анализа эффективности систем мотивации труда персонала.
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий; <p>уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - применять на практике навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях); - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; <p>владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности).
ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения	<p>знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы подготовки, организации и проведения

	исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	исследований удовлетворенности персонала работой в организации уметь: - использовать на практике знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; владеть: - методами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	знать: - методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. уметь: - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций; владеть: - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина Б1.Б.32 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к базовой части.

Дисциплина базируется на знаниях, полученных при изучении учебных дисциплин Теория организации и Основы теории управления.

Основываясь на изучении указанных дисциплин, дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности представляет основу для дисциплин Оплата труда персонала и Основы управленческого консультирования.

Такое системное междисциплинарное изучение направлено на достижение требуемого ФГОС уровня подготовки по квалификации бакалавр.

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ОБЪЕМА ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение объема дисциплины по формам обучения

Форма обучения	Курс	Семестр	Трудоемкость дисциплины в часах						Контрольная работа, реферат	Вид промежуточной аттестации
			Всего часов	Аудиторных часов	Лекции	Лабораторные работы	Практические занятия	Самостоятельная работа		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Очная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Заочная	2	-	72	12	4	-	8	56	кр	зачет
Заочная (ускоренное обучение)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

Очно-заочная	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
--------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3.2. Распределение объема дисциплины по видам учебных занятий и трудоемкости

Вид учебных занятий	Трудо-емкость (всего часов)	в т.ч. в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)	Распределение по курсам
			2
1	2	3	4
I. Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)	12	2	12
Лекции (Лк)	4	-	4
Практические занятия (ПЗ)	8	2	8
Контрольная работа	+	-	+
Групповые (индивидуальные) консультации	+	-	+
II. Самостоятельная работа (СР) обучающихся (всего)	56	-	56
Подготовка к практическим занятиям	18	-	18
Выполнение контрольной работы	18	-	18
Подготовка к зачету	20	-	20
III. Промежуточная аттестация зачет	4	-	4
Общая трудоемкость дисциплины	час.	72	72
	зач. ед.	2	2

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Распределение разделов дисциплины по видам учебных занятий

- для заочной формы обучения:

№ раздела и темы	Наименование раздела и тема дисциплины	Трудоемкость, (час.)	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость; (час.)		
			учебные занятия		самостоятельная работа обучающихся
			лекции	практические занятия	
1	2	3	4	5	6
1.	Теоретические основы трудовой мотивации	53	3	8	42
1.1.	Предпосылки развития теории трудовой мотивации.	17	1	2	14
1.2.	Содержательные теории мотивации.	19	1	4	14
1.3.	Процессуальные теории мотивации.	17	1	2	14
2.	Основные направления мотивации	15	1	0	14
2.1.	Удовлетворенность трудом и мотивация.	15	1	-	14
	ИТОГО	68	4	8	56

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам и темам

<i>№ раздела и темы</i>	<i>Наименование раздела и темы дисциплины</i>	<i>Содержание лекционных занятий</i>	<i>Вид занятия в интерактивной, активной, инновационной формах, (час.)</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>4</i>
1.	Теоретические основы трудовой мотивации		-
1.1.	Предпосылки развития теории трудовой мотивации.	Развитие философских взглядов на природу мотивации. Развитие представлений о мотивации в ранних психологических школах	-
1.2.	Содержательные теории мотивации.	Теория «иерархии потребностей» А. Маслоу. Теория «существования - причастности - роста» К. Альдерфера. Теория «приобретенных потребностей» Д. Мак Клелланда. Теория «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга. Концепция мотивирующей организации труда. Диспозиционная модель мотивации А.Г.Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А.Ядова.	-
1.3.	Процессуальные теории мотивации.	Теория ожиданий В. Врума. Расширенная модель мотивации Х.Хекхаузена. Теория справедливости Дж. С. Адамса. Комплексная модель мотивации Л. Портера и ЭЛоулера. Теория постановки целей Э. Локка и Г.Латхема. Концепция партисипативного управления. Тройственная модель потребностей Дж.Адаира.	-
2.	Основные направления мотивации		-
2.1.	Удовлетворенность в трудом и мотивация.	Основные направления мотивации трудовой деятельности. Мотивация через организацию работ. Мотивация через постановку рабочих целей. Система материального стимулирования. Моральное стимулирование работников. Меры дисциплинарного воздействия и трудовая мотивация.	-

4.3. Лабораторные работы

Учебным планом не предусмотрено

4.4. Практические занятия

<i>№ п/п</i>	<i>Номер раздела дисциплины</i>	<i>Наименование практического занятия</i>	<i>Объем (час.)</i>	<i>Вид занятия в интерактив ной, активной, инновационн ой формах, (час.)</i>
1	1.	Предпосылки развития теории трудовой мотивации.	2	-
2	1.	Содержательные теории мотивации.	6	проектная деятельность (2 часа)
3	2.	Процессуальные теории мотивации.	2	-
ИТОГО			8	2

4.5. Контрольные мероприятия: контрольная работа

Цель; закрепление теоретических знаний и развитие практических навыков по анализу и проектированию систем управления трудовой мотивацией работников на примере конкретных организаций. Студенты самостоятельно выбирают объект исследования – любую организацию вне зависимости от ее организационно-правовой формы, отраслевой принадлежности и других факторов.

Структура контрольной работы: введение, теоретическая часть, практическая часть, заключение, список использованных источников.

Основная тематика: вопросы формирования и анализа системы мотивации труда персонала организации.

Рекомендуемый объем: 15-20 страниц в компьютерном исполнении, оформляемых в соответствии со стандартом ФГБОУ ВО «БрГУ».

Выдача задания, прием кр проводится в соответствии с календарным учебным графиком.

Оценка	Критерии оценки контрольной работы
зачтено	Оценка «зачтено» выставляется, если: - используется научная, учебная, методическая литература по проблеме; - проведен тщательный анализ передового опыта работы в соответствующей области; - сделаны выводы и даны практические рекомендации; - оформление соответствует предъявляемым требованиям (выдержаны орфография, стиль изложения материала, имеются цитаты, ссылки и т.д.); - обучающийся четко и аргументированно отвечает на вопросы по анализируемой теме.
не зачтено	Оценка «не зачтено» выставляется, если: - библиография ограничена; - нет должного анализа литературы по проблеме, либо отсутствует описание передового опыта работы; - отсутствуют выводы рекомендации; - обучающийся затрудняется отвечать на вопросы по анализируемой теме; - оформление не соответствует требованиям.

5. МАТРИЦА СООТНЕСЕНИЯ РАЗДЕЛОВ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ К ФОРМИРУЕМЫМ В НИХ КОМПЕТЕНЦИЯМ И ОЦЕНКЕ РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

<i>№, наименование разделов дисциплины</i>	<i>Кол-во часов</i>	<i>Компетенции</i>				<i>Σ комп.</i>	<i>t_{ср}, час</i>	<i>Вид учебных занятий</i>	<i>Оценка результатов</i>
		<i>ОПК</i>	<i>ПК</i>						
			<i>3</i>	<i>8</i>	<i>23</i>				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Теоретические основы трудовой мотивации	62	+	+	+	-	3	20.7	Лк, ПЗ, СР	кр, зачет
2. Основные направления мотивации	10	+	-	-	+	2	5	Лк, ПЗ, СР	кр, зачет
<i>всего часов</i>	72	25.7	20.7	20.7	5	4	18		

6. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1
2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2014. - 398 с.
3. Косякова, В. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : методические указания к выполнению практических заданий, реферата и контрольной работы. / Косякова, В. В. - Братск : БрГУ, 2013. - 38 с.

7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№	Наименование издания	Вид занятия	Количество экземпляров в библиотеке, шт.	Обеспеченность (экз./чел.)
1	2	3	4	5
Основная литература				
1.	Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1	Лк ПЗ СРС	1(ЭР)	1
Дополнительная литература				
2.	Шапиро, С.А. Краткий курс мотивации труда : учебное пособие / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 96 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213	Лк ПЗ СРС	1(ЭР)	1
3.	Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245	Лк ПЗ СРС	1(ЭР)	1
4.	Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2014. - 398 с.	Лк ПЗ СРС	15	1
5.	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=115175	Лк ПЗ СРС	1(ЭР)	1
6.	Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87с. http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272158&sr=1	Лк ПЗ СРС	1(ЭР)	1

8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ» НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Электронный каталог библиотеки БрГУ http://irbis.brstu.ru/CGI/irbis64r_15/cgiirbis_64.exe?LNG=&C21COM=F&I21DBN=BOOK&P21DBN=BOOK&S21CNR=&Z21ID=.
2. Электронная библиотека БрГУ <http://ecat.brstu.ru/catalog>.
3. Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека online» <http://biblioclub.ru>.
4. Электронно-библиотечная система «Издательство «Лань»

<http://e.lanbook.com> .

5. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"

<http://window.edu.ru> .

6. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU <http://elibrary.ru> .

7. Университетская информационная система РОССИЯ (УИС РОССИЯ)

<https://uisrussia.msu.ru/> .

8. Национальная электронная библиотека НЭБ

<http://xn--90ax2c.xn--p1ai/how-to-search/> .

9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Приведенные ниже методические указания раскрывают равномерность режима учебной работы в течение семестра по изучению теоретического материала (регулярная проработка лекционного материала), ритмичность режима учебной работы в течение семестра по подготовке к практическим занятиям, их выполнению, самостоятельный характер освоения изучаемого материала, а также подготовки к зачету. Проектная деятельность в рамках практических работ предполагает разработку и анализ внутрифирменной документации. Дидактическая игра-тренинг направлена на приобретение навыков самостоятельной работы, поиска, анализа информации, расчетов и изучения нормативов.

9.1. Методические указания для обучающихся по выполнению практических заданий

Практическое занятие № 1. Предпосылки развития теории трудовой мотивации

Цель занятия: более глубокое изучение и закрепление теоретических знаний, анализ основных понятий.

Задание:

1. Прокомментируйте систему мотивации, принятую на фирме. Какие типы потребностей она удовлетворяет? Какая из содержательных и/или процессных теорий мотивации лучше всего подходит в данной ситуации? Какие методы и вознаграждения использует? Ее сильные и слабые стороны.
2. Что бы Вы предложили нового? Возможна ли такая система мотивации в российских условиях?

Порядок выполнения:

Изучить рекомендации по выполнению практических упражнений в методических указаниях и выполнить задание.

Форма отчетности:

Письменный анализ или устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Рассказать о понятии и видах мотивации.
2. Дать определение потребностям и запросам работников, уметь классифицировать их.
3. Раскрыть содержание работы менеджера, направленную на рост производительности труда.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического задания рекомендуется использовать материал лекций раздела 1 «Теоретические основы трудовой мотивации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с.

Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2014. - 398 с.
2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва : Юнити-Дана, 2015. - 312 с.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Какова сущность закона возвышения потребностей?
2. Как классифицируются и от каких условий зависят потребности работников?
3. Каким образом соотносятся понятия: производительность и интенсивность труда?
4. Перечислите и раскройте сущность основных направлений работы менеджера по мотивации к труду?

Практическое занятие № 2. Содержательные теории мотивации

Цель занятия: более глубокое изучение и развитие практических навыков по анализу и проектированию систем трудовой мотивации с применением содержательных теорий мотивации.

Задание:

1. Рассказать о понятии и видах мотивации.
2. Дать определение потребностям и запросам работников, уметь классифицировать их.
3. Раскрыть содержание работы менеджера, направленную на рост производительности труда.

Порядок выполнения:

Изучить рекомендации по выполнению практических упражнений в методических указаниях и выполнить задание.

Форма отчетности:

Письменный анализ или устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

Для обсуждения действенности мотивации труда менеджера самостоятельно решите задачу, руководствуясь такими условиями:

1. Численность работающих на предприятии (списочная) более 10 000 человек.
 2. Величина тарифной ставки первого разряда рабочего основной профессии на данном предприятии 75 руб. в месяц.
 3. Уставный капитал предприятия 1 млн руб. Менеджер владеет 10 акциями (для упрощения расчетов предположим, что номинальная и рыночная стоимости акции совпадают, дивиденд в течение года не изменяется и составляет 1,5 тыс. руб. на акцию).
 4. Менеджеру ежемесячно выплачивается премия к должностному окладу 100 %.
- Определить величину годового дохода менеджера, заработную плату и премию за год (до вычета налогов). Суммировать эти показатели.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического задания рекомендуется использовать материал лекций раздела 1 «Теоретические основы трудовой мотивации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с.

Дополнительная литература

1. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87с.

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Что является основой и условиями действия закона возвышения потребностей?
2. Какие потребности работников развиваются в большей мере в зависимости от форм организации – корпоративной (коллективистской) или индивидуалистской?
3. Какие конкретные действия должен предпринять менеджер, чтобы усилить мотивы к труду, используя позитивные и негативные психологические проявления у работников;
- великие цели, нравственные идеалы, высокую мораль, положительные традиции, стремление к совершенству и т. д.; ненависть, гнев, раздражительность, жадность и стяжательство, страх, корысть и т. д.;
- старание, настойчивость в работе, добросовестность, целеустремленность и т. д.

Практическое занятие № 3. Процессуальные теории мотивации

Цель занятия: более глубокое изучение и развитие практических навыков по анализу и проектированию систем трудовой мотивации с применением процессуальных теорий мотивации.

Задание:

1. Выскажите свое отношение к стандартам управляющего-профессионала:
- увязывай вознаграждение с работой, которая приводит к росту производительности;
- признавай публично работников, чьи результаты превосходят средние;
- реализуй принцип «каждому свою долю от роста производительности труда»;
- не допускай разрыва между обещаниями и фактическим вознаграждением;
- не поддерживай специальных привилегий для руководства; не представляй дело так, будто бы программы роста производительности труда направлены на повышение оплаты труда работников.
2. Как Вы распределите дополнительный доход, полученный в результате роста производительности труда производственной бригады при условии: каждый 1 % роста производительности труда дает возможность роста заработной платы на 0,5 %.
Дополнительный доход равен 100 %. Как распределить его:
- уборщице;
- подсобному рабочему;
- рабочим-станочникам (одинакового разряда); бригадиру; руководству фирмы?
3. Что и почему поставить на первое место в мотивах к труду управляющих различных рангов – материальное или моральное удовлетворение?

Порядок выполнения:

На занятии можно заслушать и обсудить рефераты, подготовленные бакалаврами. В ходе выступлений участников занятия необходимо остановиться на практическом применении теоретических положений процессуальных теорий мотивации, возможностях, которые дает российская действительность.

Форма отчетности:

Письменный анализ или устное представление выполненного задания.

Задания для самостоятельной работы:

1. Какие конкретные виды поощрения к труду Вы знаете и каким способом это осуществляется?
2. Какие виды наказания применяются к нерадивым сотрудникам?
3. Назовите основные положения теорий содержания и процесса мотивации.

Рекомендации по выполнению заданий и подготовке к практическому занятию:

При подготовке и выполнении практического задания рекомендуется использовать материал лекций раздела 1 «Теоретические основы трудовой мотивации» и литературу, предложенную для изучения данной дисциплины.

Основная литература

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с.

Дополнительная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2014. - 398 с.
2. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» : учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87с.
3. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др. ; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с.
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>

Контрольные вопросы для самопроверки:

1. Охарактеризовать основные понятия теории содержания и процесса мотивации и их практическое значение.
2. Объяснить, какие положения из теорий содержания и процесса мотивации могут быть использованы на практике в России, а какие нет и почему.

9.2. Методические указания по выполнению контрольной работы

При выполнении контрольной работы следует опираться на структуру и требования, изложенные в методических указаниях по дисциплине. План работы согласуется с преподавателем. По завершению выполнения работы обучающийся готовит ее публичную защиту.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Microsoft Windows Professional Russian
2. Microsoft Office Russian
3. Антивирусное программное обеспечение Kaspersky Security
4. Справочно-правовая система «Консультант Плюс»

**11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ
ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

<i>Вид занятия (Лк, ПЗ, СР...)</i>	<i>Наименование аудитории</i>	<i>Перечень основного оборудования</i>	<i>№ Лк, ПЗ</i>
1	2	3	4
Лк	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	Интерактивная доска SMART Board 680i2/Unifl, Интерактивный планшет Wacom PL-720, Колонки Microlab Solo-7C, Ноутбук Samsung R610<NP-R610-FS08>, Телевизор плазменный Samsung 63 PS-63A756T1M	Лк № 3,5
ПЗ	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	ПЗ №№ 1-4
кр	Дисплейный класс	Системный блок AMD A10-7800 Radeon R7 (12 шт.), Системный блок для слабовидящих пользователей AMD A10-7850K (1 шт.), Монитор Philips233 V5QHABP (13 шт.)	-
	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-
СР	Читальный зал №1	Оборудование 10 ПК i5-2500/H67/4Gb(монитор TFT19 Samsung); принтер HP LaserJet P2055D	-

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ
ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

1. Описание фонда оценочных средств (паспорт)

№ компетенции	Элемент компетенции	Раздел	Тема	ФОС
ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1. Теоретические основы трудовой мотивации	1.1. Содержательные теории мотивации. 1.2. Процессуальные теории мотивации.	Вопросы к зачету 1.5-1.17
		2. Основные направления мотивации	2.1. Удовлетворенность трудом и мотивация.	Вопросы к зачету 2.1-2.2
ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	1. Теоретические основы трудовой мотивации	1.3. Предпосылки развития теории трудовой мотивации.	Вопросы к зачету 1.1-1.4
ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике	1. Теоретические основы трудовой мотивации	1.4. Содержательные теории мотивации. 1.5. Процессуальные теории мотивации.	Вопросы к зачету 1.5-1.17
ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	2. Основные направления мотивации	2.2. Удовлетворенность трудом и мотивация.	Вопросы к зачету 2.1-2.2

2. Вопросы к зачету

№ п/п	Компетенции		ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ	№ и наименование раздела
	Код	Определение		
1	2	3	4	5
1.	ОК-3	Способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	1.5. Теория «иерархии потребностей» А. Маслоу.	1. Теоретические основы трудовой мотивации
			1.6. Теория «существования - причастности - роста» К. Альдерфера.	
			1.7. Теория «приобретенных потребностей» Д. Мак Клелланда.	
			1.8. Теория «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга.	
			1.9. Концепция мотивирующей организации труда.	
			1.10. Диспозиционная модель мотивации А.Г.Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова.	
			1.11. Теория ожиданий В. Врума.	
			1.12.Расширенная модель мотивации Х.Хекхаузена.	
			1.13. Теория справедливости Дж. С. Адамса.	
			1.14.Комплексная модель мотивации Л. Портера и ЭЛоулера.	
			1.15. Теория постановки целей Э. Локка и Г.Латхема.	
			1.16.Концепция партисипативного управления.	
			1.17.Тройственная модель потребностей Дж.Адаира.	
			2.1. Система материального стимулирования.	
			2.2. Моральное стимулирование работников.	2. Основные направления мотивации
2.	ПК-8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	1.1. Понятие и типы мотивации трудовой деятельности 1.2. Предпосылки развития теории трудовой мотивации. 1.3. Развитие философских взглядов на природу мотивации. 1.4. Развитие представлений о мотивации в ранних психологических школах	1. Теоретические основы трудовой мотивации
3.	ПК-23	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в	1.5. Теория «иерархии потребностей» А. Маслоу. 1.6. Теория «существования - причастности - роста» К. Альдерфера.	1. Теоретические основы трудовой мотивации

		организации и умение использовать их на практике	<p>1.7. Теория «приобретенных потребностей» Д. Мак Клелланда.</p> <p>1.8. Теория «мотивационной гигиены» Ф.Герцберга.</p> <p>1.9. Концепция мотивирующей организации труда.</p> <p>1.10. Диспозиционная модель мотивации А.Г.Здравомыслова, В.П. Рожина, В.А. Ядова.</p> <p>1.11. Теория ожиданий В. Врума.</p> <p>1.12.Расширенная модель мотивации Х.Хекхаузена.</p> <p>1.13.Теория справедливости Дж. С. Адамса.</p> <p>1.14.Комплексная модель мотивации Л. Портера и ЭЛоулера.</p> <p>1.15.Теория постановки целей Э. Локка и Г.Латхема.</p> <p>1.16.Концепция партисипативного управления.</p> <p>1.17.Тройственная модель потребностей Дж.Адаира.</p>	
4.	ПК-24	способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p>2.1. Система материального стимулирования.</p> <p>2.2. Моральное стимулирование работников.</p>	2. Основные направления направления мотивации

3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций

Показатели	Оценка	Критерии
<p>Знать</p> <p>ОК-3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные термины и показатели в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности; - элементы структуры трудовой мотивации работников и систем мотивации; - подходы к развитию трудовой мотивации; <p>ПК-8:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий; <p>ПК-23:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; <p>ПК-24:</p> <ul style="list-style-type: none"> - методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. <p>Уметь</p> <p>ОК-3:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать информацию, характеризующую системы мотивации к труду персонала 	зачтено	<p>Оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если он:</p> <ul style="list-style-type: none"> - глубоко усвоил материал, исчерпывающе полно, четко и логически последовательно его излагает; - основные термины и показатели в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности; элементы структуры трудовой мотивации работников и систем мотивации; подходы к развитию трудовой мотивации; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий; основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; - умеет анализировать информацию, характеризующую системы мотивации к труду персонала организации; разрабатывать и реализовывать мероприятия по

<p>организации; ПК-8: - применять на практике навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях); - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; ПК-23: - использовать на практике знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; ПК-24: - ставить цели и формулировать задачи, связанные с реализацией профессиональных функций;</p>		<p>совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - способен использовать на практике знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. - владеет методами планирования и анализа эффективности систем мотивации труда персонала. методами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации.</p>
<p>Владеть ОК-3: - методами планирования и анализа эффективности систем мотивации труда персонала. ПК-8: - современными технологиями управления поведением персонала (управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности); ПК-23: - методами подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; ПК-24: - способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p>	незачтено	<p>Оценка «не зачтено» выставляется обучающемуся, если он: - не знает значительной части программного материала; - допускает существенные ошибки в его изложении.</p>

4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и опыта деятельности

Цель и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представлены в разделе 1 настоящей рабочей программы. Место дисциплины в структуре образовательной программы представлено в разделе 2 настоящей рабочей программы. Распределение объема дисциплины по формам обучения с указанием видов учебных занятий представлено в разделе 3 настоящей рабочей программы. Содержание дисциплины указано в разделе 4 настоящей рабочей программы.

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы студентов по дисциплине находятся в свободном доступе в соответствии с разделом 6 настоящей рабочей программы.

При изучении дисциплины необходимо использовать литературу, указанную в разделе 7 настоящей рабочей программы, а также перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», представленных в разделе 8 настоящей рабочей программы.

Консультации для студентов по дисциплине проводятся в соответствии с графиком проведения консультаций, представленном на стенде кафедры, за которой закреплена указанная дисциплина.

Информационные технологии, используемые при освоении дисциплины, перечислены в разделе 10 настоящей рабочей программы.

Оценка знаний, умений, навыков осуществляется в процессе промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине, которая осуществляется в виде экзамена. Для оценивания знаний, умений, навыков используется ФОС по дисциплине, содержащий вопросы к зачету.

Зачет проводится в письменной или устной форме по выданному преподавателем заданию.

По итогам выполненного задания преподаватель оценивает уровень знаний, умений, навыков. Описание показателей и критериев оценивания компетенций, сформированных по итогам изучения дисциплины, представлено в разделе 3 Приложения 1 настоящей рабочей программы. Основными оценочными средствами при проведении промежуточной аттестации являются вопросы к зачету.

АННОТАЦИЯ
рабочей программы дисциплины
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

1. Цель и задачи дисциплины

Цель дисциплины – формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи дисциплины:

Ознакомиться с основными принципами формирования современных систем управления трудовой мотивацией персонала и получить навыки самостоятельного принятия управленческих решений по вопросам поддержания и развития трудовой мотивации работников организации.

2. Структура дисциплины

2.1. Распределение трудоемкости по отдельным видам учебных занятий, включая самостоятельную работу: лекций – 4 ч., практических занятий – 8 ч., самостоятельная работа обучающихся – 56 ч.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 72 часа, 2 зачетные единицы.

2.2. Основные разделы дисциплины:

1. Теоретические основы трудовой мотивации
2. Основные направления мотивации

3. Планируемые результаты обучения (перечень компетенций)

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

ОК-3 способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК-8 знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;

ПК-23 знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике;

ПК-24 способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4. Вид промежуточной аттестации: зачет.

*Протокол о дополнениях и изменениях в рабочей программе
на 20__-20__ учебный год*

1. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие дополнения:

2. В рабочую программу по дисциплине вносятся следующие изменения:

Протокол заседания кафедры № ____ от «__» _____ 20 ____ г.,
(разработчик)

Заведующий кафедрой _____
(подпись)

(Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом от «14» декабря 2015 г. № 1461

для набора 2014 года: и учебным планом ФГБОУ ВО «БрГУ» для заочной формы обучения от «03» июля 2018 г. № 413

Программу составил:

Косякова В.В., ст. преподаватель базовой кафедры МиИТ _____

Рабочая программа рассмотрена и утверждена на заседании базовой кафедры МиИТ

от «19» декабря 2018 г., протокол № 8

И.о. заведующего базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

СОГЛАСОВАНО:

И.о. заведующего выпускающей базовой кафедрой МиИТ _____ Е.И. Луковникова

Директор библиотеки _____ Т.Ф. Сотник

Рабочая программа одобрена методической комиссией факультета ФЭиУ

от «28» декабря 2018 г., протокол № 4

Председатель методической комиссии факультета _____ Е.В. Трапезникова

СОГЛАСОВАНО:

Начальник учебно-методического управления _____ Г.П. Нежевец

Регистрационный № _____