



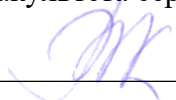
**Министерство науки и высшего образования Российской Федерации**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Иркутский государственный университет»**  
ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета сервиса и рекламы

 В.К. Карнаухова

«20» июня 2019 г.

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Наименование дисциплины (модуля) **Б1.В.ОД.5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины (модуля)).*

Направление подготовки: **38.03.03 Управление персоналом**

*(код, наименование направления подготовки)*

Тип образовательной программы: **прикладной бакалавриат**

*(академический или прикладной бакалавриат)*

Направленность (профиль) подготовки: **Администрирование и документирование процессов управления персоналом**

Квалификация (степень) выпускника – **БАКАЛАВР**

Форма обучения: **очная, заочная**

Согласовано с УМК факультета сервиса  
и рекламы

Рекомендовано кафедрой:

Протокол № 9 от «19» июня 2019 г.

Протокол № 12 от «18» июня 2019 г.

Председатель  В.К. Карнаухова

Зав. кафедрой  Е.А. Волохова

Иркутск 2019 г.

## Содержание

	<i>стр.</i>
1. Цели и задачи дисциплины .....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП .....	3
3. Требования к результатам освоения дисциплины .....	3
4. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	4
4.1. Дневная форма обучения .....	4
4.2. Заочная форма обучения .....	4
5. Содержание дисциплины .....	4
5.1. Содержание разделов и тем дисциплины .....	4
5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами .....	7
5.3. Разделы дисциплин и виды занятий.....	7
6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ .....	8
6.1. План самостоятельной работы обучающихся.....	9
6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов.....	10
7. Примерная тематика курсовых работ .....	10
8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины .....	10
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины .....	11
10. Образовательные технологии .....	11
11. Оценочные средства (ОС) .....	11
11.1. Оценочные средства для входного контроля.....	11
11.2. Оценочные средства текущего контроля .....	15
11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся.....	17
11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации .....	17

## 1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**» сформировать систему знаний об основных принципах мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

**Задачи курса:**

- четко представлять проблемы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности, стоящие перед руководителями организаций;
- углубить теоретические знания в области инновационных технологий в системе мотивации и стимулирования;
- сформировать навыки в оценке мотивации и стимулирования персонала, их роли и места в формировании конкурентных преимуществ,
- освоить метод мотивации и стимулирования трудовой деятельности (МСОП).

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Учебная дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является составной частью базовой вариативной части обязательных дисциплин.

Изучение данной дисциплины опирается на знания, полученные в ходе освоения таких дисциплин, как Управление персоналом, Микроэкономика, Макроэкономика, Менеджмент и др. В свою очередь, изучение дисциплины Мотивация и стимулирование трудовой деятельности является необходимой основой для овладения знаниями по таким дисциплинам как Нормирование и оплата труда.

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

- 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-8**).

В результате изучения дисциплины студент должен:

**Знать:**

- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, этапы становления экономической
- порядок применения дисциплинарных взысканий;
- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

**Уметь:**

- применять на практике принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда;
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- применять инструменты прикладной социологии в формировании и воспитании трудового коллектива.

**Владеть:**

- навыками проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике;
- основными психодиагностическими методами исследования профессиональных особенностей личности в соответствии с планом конкретного психолого-социального исследования

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

##### 4.1. Дневная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		3	4	5	6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>36</b>	-	-	-	<b>36</b>
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	18	-	-	-	18
Практические занятия (ПЗ)	18	-	-	-	18
Семинары (С)	-	-	-	-	-
В том числе в интерактивной форме	18	-	-	-	18
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>36</b>	-	-	-	<b>36</b>
В том числе:	-	-	-	-	-
Практические задания	36	-	-	-	36
Презентации	-	-	-	-	-
Реферат	-	-	-	-	-
<b>Вид промежуточной аттестации (диф.зачет)</b>	<b>зачет</b>	-	-	-	<b>+</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>36</b>	-	-	-	<b>54</b>
<b>Общая трудоемкость часов</b>	<b>72</b>	-	-	-	<b>72</b>
<b>зачетных единиц</b>	<b>2</b>	-	-	-	<b>2</b>

##### 4.2. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов / зачетных единиц	Семестры			
		3	4	5	6
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	<b>16</b>	-	-	-	<b>16</b>
В том числе:	-	-	-	-	-
Лекции	6	-	-	-	6
Практические занятия (ПЗ)	6	-	-	-	6
В том числе в интерактивной форме	-	-	-	-	-
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	<b>52</b>	-	-	-	<b>52</b>
В том числе:	-	-	-	-	-
Практические задания	-	-	-	-	-
Презентации	-	-	-	-	-
Реферат	-	-	-	-	-
<b>Вид промежуточной аттестации (диф.зачет)</b>	<b>4</b>	-	-	-	<b>4</b>
<b>Контактная работа</b>		-	-	-	
<b>Общая трудоемкость часов</b>	<b>72</b>	-	-	-	<b>72</b>
<b>зачетных единиц</b>	<b>2</b>	-	-	-	

#### 5. Содержание дисциплины

##### 5.1. Содержание разделов и тем дисциплины

###### Раздел 1. Мотивация труда как функция управления.

**Тема 1. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Труд как мотив и объект потребности**

Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив». Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам. Разнообразие стимулов. Материальное (денежное и неденежное), моральное, трудовое (организационное) стимулирование.

Мотив к труду как единство отношений производства и потребления. Механизмы и уровни регулирования мотивации труда. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения. Идея отчуждения работника от труда (К. Маркс).

## **Тема 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом**

Сущность и ключевые понятия мотивации трудовой деятельности как комплекса общественно-экономических, социально-психологических, морально-этических факторов, форм и методов побуждения людей к труду. Актуальность изучения трудовой мотивации с учетом современных условий развития человечества и особенностей перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Цель политики социального государства – создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека.

Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации. Взаимосвязь дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» с другими дисциплинами. Структурно-логическая схема раскрытия содержания дисциплины, краткий обзор учебно-методической литературы по ее тематике.

## **Раздел 2. Теории мотивации труда.**

### **Тема 3. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.**

Взаимосвязь потребностей, интересов и ценностей как основы побуждения, определяющего поведение человека, и целей, на достижение которых направлена его деятельность. Механизм формирования трудовой мотивации. Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Социализация и индивидуализация.

Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Побуждающая, направляющая, регулирующие функции мотивации. Значение материальных и моральных стимулов в выборе способов трудовой деятельности, адаптации к условиям работы, формировании уважительного отношения к делу, удовлетворенности содержанием и результатами труда.

### **Тема 4. Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности**

Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации

Классификации теорий мотивации труда: первичные и вторичные; содержательные и процессуальные теории.

Взгляды зарубежных ученых (Э. Мэйо, Ч. Бернард, Дж. Гэлбрейт и др.) на мотивацию трудовой деятельности. Концепции «социального человека», «удовлетворения - вклада», «гуманизации труда», «качества трудовой жизни». Приоритетное внимание «врожденным» побуждениям человека, межличностным контактам и групповому взаимодействию.

Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов и др.).

Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах. Мотивация трудовой деятельности как совокупность, иерархическая система разнообразных мотивов и стимулов к активной, полезной, эффективной работе.

## **Раздел 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности**

### **Тема 5. Труд как мотив и объект потребности.**

Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей людей. Труд как человеческая деятельность. Человек как субъект деятельности. Структура, содержание и функции труда.

Психологическая сущность труда. Экономическая, философская, юридическая, социальная основы трудовой деятельности человека.

Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда. Регламентированность трудовой деятельности. Эволюция соединения рабочей силы со средствами производства. Материальное и духовное начала трудовой деятельности. Труд как необходимость и труд как потребность. Различные уровни и формы проявления потребности в труде. Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.

#### **Тема 6. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования**

Социальные, психологические и экономические факторы, влияющие на механизмы мотивации труда. Экономические условия возникновения мотивов к труду. Факторы создания мотивационного механизма: развитие отношений собственности, конкуренция, государственное регулирование и налоговая система. Государство, трудовой коллектив, личность как субъекты трудовой деятельности. Повышение социальной значимости общественно полезного труда. Развитие демократии как фактора мотивации труда.

### **Раздел 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности**

#### **Тема 7. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы**

Сущность, социальная природа заработной платы, ее минимальный уровень, динамика и порядок регулирования, доля в совокупном доходе работника и его семьи. Потребительский бюджет (рациональный и минимальный) как основа определения размеров оплаты труда и обеспечения воспроизводства рабочей силы.

Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок – определяющий мотив трудовой деятельности.

Основные принципы организации заработной платы: отражение личного трудового вклада работника на основе стимулирования повышения квалификации (сложности труда); учет конечных результатов совместной (коллективной) деятельности; ответственность и полная самостоятельность предприятий в решении вопросов организации оплаты труда; рыночное, договорное и государственное регулирование оплаты труда.

#### **Тема 8. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада**

Стимулирование творческой активности работников и высоких результатов труда. Учет количественных показателей и качества работы.

Повременная и сдельная форма оплаты труда. Системы повременной и сдельной форм оплаты труда, область и условия их применения.

Премиальные системы. Основные принципы материального поощрения, применения доплат, надбавок и корректировок коэффициентов трудового участия.

Стимулирование повышения квалификации, роста интенсивности труда, совмещения профессий, работы в неблагоприятных производственных условиях.

Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к социально ориентированной рыночной экономике. Возможность и целесообразность использования опыта оплаты труда других стран.

Методы учета вклада работников предприятия в общие итоги коллективной работы. Отечественный опыт стимулирования результатов совместного труда. Практика начисления и распределения заработной платы на предприятиях разных форм собственности. Тарифные и бестарифные модели. Бестарифные модели: коэффициенты трудового вклада, трудовой стоимости (РКСТ); трудовой рейтинг (учет образовательного уровня, опыта работы, умения, результативности труда), система оплаты труда ВСОТЭРКа, оплата труда на комиссионной основе, система плавающих окладов, ставок трудового вознаграждения и т.д. Порядок оплаты труда

руководителей организаций и их подразделений. Особенности оплаты труда государственных служащих, установления им окладов, надбавок и других выплат.

### **Тема 9. Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда.**

Стимулирующий и компенсационный характер дифференциации оплаты труда по районам страны. Сущность и основные направления районного регулирования заработной платы. Обоснование компенсационных выплат. Группировка районов по признакам общности климатических условий труда. Критерии отнесения территорий к районам Крайнего Севера, приравненным к ним местностям и другим районам страны. Структура районного регулирования заработной платы. Система районных коэффициентов. Возможные варианты компенсационных выплат за работу в тяжелых климатических условиях труда. Надбавка за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, а также в условиях высокогорья. Основные направления государственного регулирования заработной платы (через минимальный уровень оплаты труда и налогообложение). Гарантии в оплате труда. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов (статистического, нормативно-статистического, нормативного). Прожиточный минимум в Российской Федерации, дифференциация его величины по основным социально-демографическим группам населения и регионам страны. Основные характеристики тарифной системы (тарифная ставка, тарифная сетка, тарифные коэффициенты, их абсолютное и относительное значение). Соотношение минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума, минимальной и средней заработной платы. Взаимовлияние роста номинальных заработков и инфляции. Реальная заработная плата. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы. Составные элементы программы повышения «качества трудовой жизни». Возрастание роли тарифа в организации оплаты труда, методика установления тарифных ставок на основе аналитической оценки работ. Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, странах Европы (Великобритании, Франции, Швеции, Венгрии, Польше и др.), Японии. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов. Стимулирование инновационной деятельности. Переход от сдельной системы оплаты труда к повременной. Создание новых поощрительных систем: участия в прибылях, льготной продажи акций и т.д. Распространение практики выплат и льгот из фондов предприятия (текущие и «отложенные» выплаты, повышение пенсий, социальное страхование, бесплатное лечение и т.д.). Тенденция смены индивидуального премирования коллективной заинтересованностью наемного персонала в делах предприятия.

#### **5.2. Разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами**

№ п/п	Наименование обеспечиваемых (последующих) дисциплин	№ № разделов и тем данной дисциплины, необходимых для изучения обеспечиваемых (последующих) дисциплин			
		1 раздел	2 раздел	3 раздел	4 раздел
1.	Нормирование и оплата труда		4		7, 8, 9

#### **5.3. Разделы дисциплин и виды занятий**

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Се-мин.	СРС	Всего
1	<b>Раздел 1. Мотивация труда как функция управления</b>	4	8	-		4	16
2	Тема 1. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Труд как мотив и объект потребно-	2	4	-		2	8

	сти						
3	Тема 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	2	4			2	8
4	<b>Раздел 2. Теории мотивации труда</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>		<b>4</b>	<b>16</b>
5	Тема 3. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.	2	4			2	8
6	Тема 4. Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности	2	4			2	8
9	<b>Раздел 3. Эффективность мотивации формы стимулирования трудовой деятельности</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>-</b>		<b>4</b>	<b>16</b>
10	Тема 5. Труд как мотив и объект потребности	2	4			2	8
11	Тема 6. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования	2	4			2	8
12	<b>Раздел 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>-</b>		<b>6</b>	<b>24</b>
13	Тема 7. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы	2	4			2	8
14	Тема 8. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада	2	4			2	8
15	Тема 9. Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда.	2	4			2	8
<b>ВСЕГО</b>		<b>18</b>	<b>36</b>			<b>18</b>	<b>72</b>

## 6. Перечень семинарских, практических занятий или лабораторных работ

№ п/п	№ раздела (модуля) и темы дисциплины	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (часы)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
1	2	3	4	5	6
1	1	Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Труд как мотив и объект потребности	4	Устный опрос	ПК-8
2	2	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	4	Устный опрос. Разбор ситуационных заданий	
3	3	Структура, функция и механизм трудовой мотивации	4	Практические задания (игровые упражнения)	
4	4	Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности	4	Устный опрос, эссе	
5	5	Труд как мотив и объект потребности.	4	Устный опрос.	
6	6	Механизм мотивации свободного и наем-	4	Опрос,	



		ного труда в условиях рыночной системы хозяйствования		тестирование	
7	7	Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы	4	Работа с кейсами (малыми группами)	
8	8	Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада	4	Ситуационные задания (малыми группами)	
9	9	Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда.	4	Работа с кейсами (малыми группами)	

### 6.1. План самостоятельной работы обучающихся

№ п/п нед	Тема	Виды самостоятельной работы	Задание	Рекомендуемая литература	Количество часов
1,2	Тема 1. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Труд как мотив и объект потребности	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
3,4	Тема 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
5,6	Тема 3. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
7,8	Тема 4. Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
9,10	Тема 5. Труд как мотив и объект потребности	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
11,12	Тема 6. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
13,14	Тема 7. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
15,16	Тема. 8. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2
17,18	Тема. 9. Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда.	Подготовка к практическому занятию	Решение задач	Раздел 8	2

## 6.2. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

1. Самостоятельная (внеаудиторная) работы — важнейшая задача студента.
2. Самостоятельная работа студентов выражается в подготовке студента к практическим работам и семинарским занятиям на основании теоретического материала.
3. В качестве организационных форм занятий по дисциплине учебным планом определены лекционные, практические и семинарские занятия.
4. Практические работы направлены на обучение основам разработки нормативно-методических документов организации на основе требований стандартов. Практикум рассчитан на приобретение студентами углубленных знаний положений стандартов при организации документооборота.
5. Выполнение практических работ производится каждым студентом индивидуально.
6. Текущий контроль успеваемости предполагает оценку выполнения студентом всех видов работ, предусмотренных формами контроля знаний в соответствии с рабочей программой дисциплины.
7. К итоговому контрольному мероприятию допускаются только те студенты, которые отчитались за пропущенные занятия, т. е. выполнили и защитили все практические работы.

## 7. Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы по данной дисциплине не предусмотрены УП ООП.

## 8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины


### а) основная литература

1. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика [Текст] : учеб. для бакалавров и студ. вузов, обуч. по экон. напр. и спец. / А. А. Литвинюк ; Рос. гос. торг.-экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2014. - 398 с. - ISBN 978-5-9916-3405-2 : Сирфак 15
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. - М. : Инфра-М, 2009. - 412 с. : ил. ; 22 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 412-414. - ISBN 978-5-16-003544-4 : Сирфак 5
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. - М. : Инфра-М, 2009. - 412 с. : ил. ; 22 см. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 412-414. - ISBN 978-5-16-003544-4 : Сирфак 5
4. Листик, Елена Мариковна. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ [Электронный ресурс] : учебник и практикум / Листик Е.М. - 2-е изд., испр. и доп. - М. : Издательство Юрайт, 2016. - 300 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Режим доступа: "ЭБС Юрайт". - 5. - ISBN 978-5-9916-8664-8 : 575.00 р.

### б) дополнительная литература:

1. Спивак, Владимир Александрович. Управление персоналом для менеджеров. [Текст] : учеб. пособие / В. А. Спивак. - М. : Эксмо, 2007. - 615 с. - ISBN 5-699-19285-9 : Сирфак 10
2. Управление персоналом [Текст] : учеб. пособие / Гос. ун-т упр. ; ред.: А. Я. Кибанов, Л. В. Ивановская. - 2-е изд., стер. - М. : Экзамен, 2008. - 350 с. - ISBN 978-5-377-00913-9 : Сирфак 19

Согласовано с НБ ИГУ

 15.02.17

### Периодические издания:

- Реферативный журнал Серия 2 Экономика
- Управление персоналом
- Менеджмент в России и за рубежом
- Проблемы теории и практики управления

**Зарубежные журналы:**

- Economic Journal; I I
- Journal of Economic Literature
- Review of Economics and Statistics
- The Economist

**в) программное обеспечение:**

MS Office, Internet Explorer.

**г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

- «Консультант плюс», «Гарант»;
- профессиональные поисковые системы «Science Direct», «EconLit»;
- официальные сайты Росстата ([www.gsk.ru](http://www.gsk.ru)), Росбизнесконсалтинга ([www.rbc.ru](http://www.rbc.ru));
- экономический Интернет-журнал ([economic.narod.ru/nbene](http://economic.narod.ru/nbene));
- [www.bibliofond.ru](http://www.bibliofond.ru).

**9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Специальные помещения: <i>Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 50 посадочных мест; оборудована техническими средствами обучения: компьютер (Системный блок Intel pentium 4 2.8 GHz) (1 штука), Монитор LG L1453S (1 штука); проектор ViewSonic pjg 5134, экран ScreenVtdiaEcot-3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».	DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014  0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I Mth Acdms Stdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221054045730177
Специальные помещения: <i>компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской</i>	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью на 14 посадочных мест; оборудована техническими средствами обучения: Компьютеры (Системный блок AMD Athlon II X2 250 3000 МГц(20 штук), Монитор LGFlatron L1742S (11 штук), Монитор ViewSonic VX715(9 штук) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014  0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I Mth Acdms Stdnt w/Faculty(15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса-стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221054045730177

**10. Образовательные технологии**

- Проблемное изложение учебной информации на лекциях и семинарах (все темы)
- Работа малыми группами
- Анализ и совместное обсуждение результатов самостоятельной аудиторной и внеаудиторной работы.

**11. Оценочные средства (ОС)****11.1. Оценочные средства для входного контроля****Тесты с закрытыми вопросами:****1. Что понимается под понятием «рабочая сила»:**

а) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости;

б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;

в) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы.

**2. Что понимается под понятием «трудовые ресурсы»:**

а) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости;

б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;

в) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы.

**3. «Трудовой потенциал» - это:**

а) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы;

б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;

в) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости.

**4. На какие группы можно подразделить все многообразие качественных характеристик персонала:**

а) социальные, квалификационные, культурные;

б) психофизические, социальные, культурные;

в) психофизические, квалификационные, социальные.

**5. Основной состав работников предприятия, который характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей организации - это:**

а) кадры;

б) персонал;

в) человеческий фактор.

**6. Интрапренерство - это:**

а) развитие предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов;

б) делегирование полномочий;

в) мотивирование.

**7. Стратегическое управление персоналом – это:**

а) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;

б) обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;

в) организация найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

**8. Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей - это:**

а) профессионализм;

б) квалификация;

в) компетентность.

**9. Технология управления персоналом предполагает:**

а) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом;

б) разработку методологии управления персоналом и формирование системы управления персоналом;

в) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

**10. Американская модель управления персоналом построена на следующих традициях:**

а) уважение к старшему, коллективизм, вежливость;

б) четкая дисциплина, повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ, гарантий сотрудников предприятия;

в) конкуренция и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.

**11. Главной целью службы управления персоналом является:**

а) разработка кадровой политики, концепции управления персоналом;

б) разработка программы профориентации и адаптации персонала;

в) разработка системы стимулирования и трудовой мотивации;

г) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.

**12. Что из перечисленного не входит в функции системы управления персоналом:**

а) обеспечение организации трудовым потенциалом;

б) развитие трудового потенциала;

в) реализация трудового потенциала;

г) контроль трудового потенциала.

**13. Определите правильный порядок этапов формирования организационной структуры управления персоналом:**

а) организация целей системы управления персоналом;

б) установление связей между функциональными блоками;

в) построение структуры системы управления персоналом;

г) определение состава функций управления персоналом, позволяющих реализовать цели системы;

д) формирование функциональных блоков или должностных лиц системы управления персоналом в организационной структуре предприятия;

е) расчет трудоемкости функций и численности подсистем;

ж) определение полномочий и ответственности.

**14. К какой группе принципов построения системы стратегического управления персоналом относятся принципы концентрации, специализации, параллельности, непрерывности, прямоочности:**

а) принципы, характеризующие требования к формированию системы стратегического управления персоналом;

б) принципы, определяющие направления развития системы управления персоналом.

**15. Кадровая политика государства – это:**

а) совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;

б) формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствования форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны;

в) способ воздействия на коллективы и на отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

**16. Кадровая политика организации – это:**

а) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;

б) совокупность принципов, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации;

в) организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, профориентация и адаптация, обучение, мотивация и организация труда, обеспечение социального развития организации и др.

**17. Целью мониторинга персонала как одного из этапов проектирования кадровой политики, является:**

а) согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегий ее развития;

б) разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации;

в) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

**18. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВВП от потенциального составляет:**

а) 2.5%;

б) 3%;

в) 4%;

г) 5%.

**19. Циклическая безработица охватывает тех, кто:**

а) потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации;

б) вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства;

в) не имеет работу более одного года;

г) не может найти работу в связи с общим падением производства.

**20. Фрикционная безработица появляется, когда:**

а) реальная заработная плата высока;

б) необходимо время на поиск новой работы;

в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;

г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

**21. На каком уровне управления предприятием происходит разработка стратегии управления персоналом предприятия в целом?**

а) на корпоративном уровне;

б) на деловом уровне;

в) на функциональном уровне.

**22. Стратегия круговорота предполагает решение задачи по спасению предприятия за счет сокращения затрат и персонала, при этом основной чертой стратегии управления персоналом является:**

а) поиск гибких и верных людей, способных рисковать;

б) обеспечение гибкости персонала в условиях изменений, ориентация на большие цели и дальние перспективы;

в) ориентация на потребность в служащих на короткое время.

**23. Определите правильный порядок этапов внедрения стратегии управления персоналом:**

а) разработка плана внедрения стратегии;

б) разработка стратегических планов подразделений системы управления персоналом в целом;

в) активизация стартовых мероприятий по внедрению стратегии.

**24. Отбор и расстановка персонала, направленные на краткосрочный период, заключаются:**

- а) в разработке штатного расписания, плана набора, схемы продвижения работников;
- б) в выработке критериев отбора кадров, разработка плана действий на рынке рабочей силы;
- в) в определении характеристика работников, требующихся организации, прогнозирование изменения внутренней и внешней обстановки.

**25. Планирование развития персонала на длительную перспективу предполагает:**

- а) разработку системы повышения квалификации и тренингов работников;
- б) разработку общей программы управления развитием персонала, разработку мерощернения саморазвития работников;
- в) оценку способностей имеющихся кадров к необходимой перестройке и работе в новых условиях.

**26. Какую комбинацию стратегий развития организации и управления персоналом выбирают фирмы, основная цель которых - использование в производстве высоких технологий:**

- а) объединение стратегии предпринимательства и стратегии ликвидации;
- б) объединение стратегии предпринимательства и стратегии прибыльности (рациональности);
- в) объединение стратегии предпринимательства и стратегии динамического роста.

**27. Что из перечисленного ниже не включается в совокупность факторов формирования компетенции персонала:**

- а) знания;
- б) навыки;
- в) способы общения;
- г) профессионализм.

**28. К числу основных задач социального управления, которые необходимо решать для успешной реализации стратегии управления персоналом, не относится:**

- а) приобретение компетенции;
- б) стимулирование компетенции;
- в) развитие компетенции;
- г) управление компетенцией персонала;
- д) оценка компетенции.

**29. Что представляет собой управление компетенцией персонала:**

- а) создание условий для развития компетенций;
- б) сравнение потребностей организации с наличными ресурсами и выбор форм воздействия для приведения их в соответствие;
- в) обеспечение теми компетенциями, которые необходимы для реализации стратегии организации.

## **11.2. Оценочные средства текущего контроля**

**Вопросы:**

**Раздел 1. Мотивация труда как функция управления**

**Формируемые компетенции: ОПК-6, ОПК-8, ПК-8, ПК-14**

**Тема 1. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов. Труд как мотив и объект потребности**

1. Различные теоретические подходы к определению и классификации потребностей.
2. Доходы и уровень жизни населения.
3. Исследование материальных потребностей.
4. Управление развитием личности

**Тема 2. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом**

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
2. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов

3. Труд как мотив и объект потребности.
4. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.

## **Раздел 2. Теории мотивации труда**

**Формируемые компетенции:** ОПК-6, ОПК-8, ПК-8, ПК-14

### **Тема 3. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.**

1. Методы психодиагностики потребностей и мотивов персонала.
2. Диагностика групповой мотивации.
3. Методы оценки удовлетворенности работой.
4. Вопросы системы трудовой мотивации.
5. Назовите оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника.

Обсуждение рефератов.

### **Тема 4. Характеристика основных теорий мотивации трудовой деятельности**

1. Взгляд на природу человека и его потребности в теориях «X», «Y», «Z» (Тэйлор, Файоль, Оучи, Мэйо, Зигерт, Ланг).
2. Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
3. Теория потребностей К. Альдерфера.
4. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
5. Теория двух факторов Герцберга.
6. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
7. Теория ожиданий В. Врума.
8. Теория справедливости С. Адамса.
9. Модель мотивации Портера-Лоулера.
10. Диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов).
11. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.

## **Раздел 3. Эффективность мотивации и формы стимулирования трудовой деятельности**

**Формируемые компетенции:** ОПК-6, ОПК-8, ПК-8, ПК-14

### **Тема 5. Труд как мотив и объект потребности.**

1. Методика балльной оценки эффективности.
2. Критерии эффективности трудовой деятельности. Балльная оценка эффективности работы организации (БОЭРО).
3. Комплексная оценка управленческого труда (КОУТ).
4. Коэффициент трудового вклада.
5. Анализ методик оценки трудового вклада.
6. Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала.
7. Система дополнительного вознаграждения персонала.

### **Тема 6. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования**

1. Экономические факторы, влияющие на механизмы труда и экономические условия возникновения мотивов.
2. Характеристика факторов создания мотивационного механизма.
3. Субъекты трудовой деятельности: личность, коллектив, государство.

## **Раздел 4. Оплата труда как ведущая форма стимулирования трудовой деятельности**

**Формируемые компетенции:** ОПК-6, ОПК-8, ПК-8, ПК-14

### **Тема 7. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы**

1. Сущность и функции заработной платы.
2. Государственное регулирование заработной платы.
3. Принципы оплаты труда в организации.

### **Тема 8. Формы и системы организации заработной платы. Учет трудового вклада**

1. Системы и формы оплаты труда.



2. Тарифная система оплаты труда.
3. Бестарифная система оплаты труда.
4. Сдельная оплата труда.
5. Повременная оплата труда.
6. Премирование труда.

**Тема. 9. Оплата труда в России. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации. Зарубежный опыт оплаты труда.**

1. Основные принципы организации заработной платы.
2. Основные направления государственного регулирования заработной платы.
3. Основные направления реформирования оплаты труда в России.
4. Статистика заработной платы в экономике России и опыт премирования труда.
5. Зарубежный опыт оплаты труда.

**11.3. Оценочные средства для самоконтроля обучающихся**

**Темы докладов:**

1. Концепция и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
3. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.
7. Функции мотивации трудовой деятельности.
8. Сущности и социальная природа заработной платы.
9. Минимальная заработная плата как основа государственного регулирования оплаты труда.
10. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
11. Виды потребительского бюджета и методы его расчета.
12. Формы и системы оплаты труда: традиционные и новые.
13. Премииальные системы оплаты труда.
14. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.
15. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
16. Социальная эффективность стимулирования труда работников.
17. Экономическая эффективность стимулирования труда работников.
18. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
20. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
21. Концепция «качества трудовой жизни».
22. Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
23. Методики оценки сложности работ.
24. Модификации поощрительных систем участия в прибылях.
25. Взаимоотношение индивидуальных и коллективных результатов в поощрительных системах на современном этапе.
26. Основные направления реформы оплаты труда в России.
27. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
28. Внеэкономические стимулы и мотивы.
29. Основные требования к управлению трудовой мотивацией.
30. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
31. Нематериальное стимулирование труда.

**11.4. Оценочные средства для промежуточной аттестации**

**Примерный перечень вопросов к зачету:**

1. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.

2. Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
3. Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов.
4. Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив».
5. Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
6. Мотив к труду как единство отношений производства и потребления.
7. Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения.
8. Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей.
9. Труд как мотив и объект потребности.
10. Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда.
11. Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.
12. Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.
13. Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
14. Различные подходы к классификации теорий мотивации.
15. Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»).
16. Теория «У» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг).
17. Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
18. Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
19. Теория потребностей К. Альдерфера.
20. Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
21. Теория двух факторов Герцберга.
22. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
23. Теория ожиданий В. Врума.
24. Теория справедливости С.Адамса.
25. Модель мотивации Портера-Лоулера.
26. Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
27. Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.
28. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.
29. Сущность и социальная природа заработной платы.
30. Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
31. Основные принципы организации заработной платы.
32. Основные направления государственного регулирования заработной платы.
33. Основные характеристики тарифной системы.
34. Зарубежный опыт оплаты труда.
35. Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
36. Формы и системы организации заработной платы.
37. Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
38. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
39. Эффективность и мотивация трудовой деятельности.
40. Оценка качества трудовой жизни и оценивание эффективности труда.
41. Учет трудового вклада.
42. Характеристика основных методов изучения мотивации труда.

### **Критерии оценки промежуточной успеваемости**

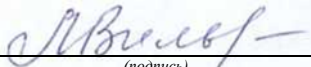
1. Знание основных объектов изучаемой предметной области, глубина и полнота раскрытия вопроса.
2. Владение терминологическим аппаратом и использование его при ответе.

3. Умение объяснить сущность явлений, событий, процессов, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы.

4. Владение монологической речью, логичность и последовательность ответа, умение отвечать на поставленные вопросы, выражать свое мнение по обсуждаемой проблеме.

Оценка	Описание
5	оценивается ответ, который показывает прочные знания основных объектов изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 90-100% заданий.
4	оценивается ответ, обнаруживающий прочные знания основных объектов в изучаемой предметной области, отличается глубиной и полнотой раскрытия темы; владение терминологическим аппаратом; умение объяснять сущность, явлений, процессов, событий, делать выводы и обобщения, давать аргументированные ответы, приводить примеры; свободное владение монологической речью, логичность и последовательность ответа. Однако допускается одна - две неточности в ответе. В тестовых заданиях выполняет правильно 89-75% заданий.
3	оценивается ответ, свидетельствующий в основном о знании объектов изучаемой предметной области, отличающийся недостаточной глубиной и полнотой раскрытия темы; знанием основных вопросов теории; слабо сформированными навыками анализа явлений, процессов, недостаточным умением давать аргументированные ответы и приводить примеры; недостаточно свободным владением монологической речью, логичностью и последовательностью ответа. Допускается несколько ошибок в содержании ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно 74-60% заданий.
2	оценивается ответ, обнаруживающий незнание процессов изучаемой предметной области, отличающийся неглубоким раскрытием темы; незнанием основных вопросов теории, несформированными навыками анализа явлений, процессов; неумением давать аргументированные ответы, слабым владением монологической речью, отсутствием логичности и последовательности. Допускаются серьезные ошибки в содержании ответа. В тестовых заданиях выполняет правильно менее 59 % заданий.

**Разработчики:**

  
(подпись)

к.э.н., доцент  
(занимаемая должность)

М.А. Вильчинская  
(инициалы, фамилия)

**Настоящая программа не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.**