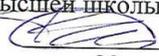


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Кандрашина Елена Александровна
Должность: Врио ректора ФГАОУ ВО «Самарский государственный университет»
Дата подписания: 16.06.2023 17:20:50
Уникальный программный ключ:
b2fd765521f4c570b8c6e8e502a100410e8ae0d

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

Высшая школа менеджмента

УТВЕРЖДЕНО
Директор Высшей школы менеджмента

Ванина Э.Г.
«23» сентября 2022г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Мотивация и стимулирование персонала

Наименование программы **МВА Общий менеджмент**

Программу разработал: **Григорьев В.П.**

Самара 2022 г.

1. Цель и задачи и дисциплины

Цель дисциплины - формирование комплекса знаний, умений и навыков в области мотивации и стимулирования

Исходя из цели в процессе изучения данной дисциплины решаются следующие **задачи**:

- 1) изучение научных основ мотивации и стимулирования персонала в условиях современной экономики;
- 2) ознакомление с современными подходами формирования заработной платы различных категорий работников организации и методами построения эффективной системы материального стимулирования персонала;
- 3) овладение навыками разработки практических решений по организации эффективной системы стимулирования персонала;
- 4) овладение практическими навыками использования методов, способов и инструментов мотивации и стимулирования персонала.

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих **компетенций**:

- ПК-1 способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями

В результате изучения дисциплины слушатель должен:

Знать:

- современные концепции мотивации и стимулирования персонала
- механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников
- современные принципы построения и оптимизации системы стимулирования персонала

Уметь:

- разрабатывать программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала
- анализировать и оценивать применяемые на предприятиях методы стимулирования персонала
- разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала

Владеть:

- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
- методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях
- технологией построения мотивационного профиля работников.

2. Содержание дисциплины (модуля)

2.1. Объем и виды учебной работы

| Общая трудоемкость, час | Аудиторные занятия (час.), в т.ч. | | | | Самост. работа, час | Промежуточная аттестация, час | Форма промежуточной аттестации |
|-------------------------|-----------------------------------|--------|----------------|-----------------|---------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| | все-го | лекции | практ. занятия | иные виды учеб- | | | |
| | | | | | | | |

| | | | | | | | |
|----|---|---|---|------------------|----|---|---------|
| | | | | ных за- нятий | | | |
| 26 | 8 | 4 | 4 | | 16 | 2 | экзамен |

2.2. Разделы, темы дисциплины и виды занятий

| № п/п | Наименование темы дисциплины | Формируемые компетенции | Лекции | Практ зан | иные виды занятий | СР | Конт роль | Всего |
|----------|--|-------------------------|--------|-----------|-------------------|----|-----------|-------|
| 1 | Тема 1. Сущность и значение трудовой мотивации | | 1 | 1 | | 2 | | 4 |
| 2 | Тема 2. Содержательные теории трудовой мотивации | | 0,5 | 0,5 | | 3 | | 4 |
| 3 | Тема 3. Процессуальные теории трудовой мотивации | | 0,5 | 0,5 | | 3 | | 4 |
| 4 | Тема 4. Сущность и значение стимулирования труда | | 0,5 | 0,5 | | 2 | | 3 |
| 5 | Тема 5. Премияльные системы оплаты труда | | 0,5 | 0,5 | | 2 | | 3 |
| 6 | Тема 6. Современные системы материального стимулирования работников | | 0,5 | 0,5 | | 2 | | 3 |
| 7 | Тема 7. Программы долгосрочного стимулирования как один из методов материального стимулирования работников | | 0,5 | 0,5 | | 2 | | 3 |
| Контроль | | | | | | | 2 | 2 |
| Итого | | ПК-1 | 4 | 4 | | 16 | 2 | 26 |

2.3. Содержание разделов и тем

Тема 1. Сущность и значение трудовой мотивации

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности – важный инструмент управления человеческими ресурсами и фактор повышения эффективности труда. Понятия потребностей, интересов, ценностей, мотивов и мотивации. Виды и функции мотивов. Механизм мо-

тивации труда. Механизм влияния системы мотивации труда на поведение человека. Типы мотивации и мотивационный профиль персонала организации

Тема 2. Содержательные теории трудовой мотивации

Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу; теория потребностей существования, связей и роста Клейтона Альдерфера; теория приобретённых потребностей Дэвида Макклелланда; теория двух факторов Фредерика Герцберга; теории «Х» и «У» Дугласа Макгрегора; теория Z Уильяма Оучи. Сущность теорий и вытекающие из них практические рекомендации.

Тема 3. Процессуальные теории трудовой мотивации

Теория трудовой мотивации Джона Уильяма Аткинсона (модель выбора риска); теория ожидания Виктора Врума; теория справедливости Стейси Аламса; теория постановки целей Эдвина Локка; теория усиления мотивации Берреса Скиннера; концепция партисипативного управления; модель процессуальной теории мотивации Лаймана Портера и Эдварда Лоулера. Сущность теорий и вытекающие из них практические рекомендации.

Тема 4. Сущность и значение стимулирования труда

Понятия стимулов и стимулирования труда; виды, формы и методы стимулирования, их классификация. Роль стимулов в формировании трудовой мотивации работников. Система стимулирования труда, основные условия и этапы её построения.

Тема 5. Премияльные системы оплаты труда

Премияльные системы оплаты труда работников. Сущность, назначение и виды премий. Содержание (показатели, условия, размеры, источники и порядок выплаты премий) и построение премияльных систем, их экономическое обоснование. Система премирования работников за коллективные показатели хозяйственной деятельности. Показатели и условия премирования работников за коллективные результаты деятельности. Направления в использовании показателей коллективных систем премирования.

Виды премий. Премирование по итогам коллективного соревнования.

Тема 6. Современные системы материального стимулирования работников

Сущность, цели, задачи материального стимулирования работников. Формы материального стимулирования, их характеристика. Краткосрочные программы материального стимулирования работников.

Индивидуальное, групповое и коллективное премирование. Формы коллективного премирования (система «Скэнлона», система «Раккера», система «Импрошейр»), сущность, особенности и условия их применения.

Сочетание программ индивидуального и коллективного премирования работников.

Тема 7. Программы долгосрочного стимулирования как один из методов материального стимулирования работников

Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования. Характеристика распространенных программ долгосрочного стимулирования и особенности их применения в различных странах и отраслях. Программы участия в прибыли, в капитале: предоставление пакетов ограниченных в обращении акций компании; предоставление опционов на право приобретения акций компании. Виды опционов на приобретение акций (премиум-опционы, опционы по результатам деятельности, опционы с ускоренным исполнением, последовательные опционы, срочные опционы и под условием) и их особенности. Основные требования предоставления опционов.

2.4. Методические рекомендации по практическим занятиям

Методические указания для преподавателя

Основное внимание при изучении дисциплины необходимо сконцентрировать на изучении и освоении слушателями основных фундаментальных законов и закономерностей функционирования экономической системы с целью дальнейшего использования приобретенных знаний в будущей профессиональной деятельности.

Необходимо обращать внимание обучающихся на формирование у них представлений о сущности и содержании базовых экономических категорий, позволяющих анализировать основные тенденции развития хозяйственных систем.

Изучение дисциплины проводится в форме лекций, практических занятий, организации самостоятельной работы студентов, консультаций. Главное назначение лекции – обеспечить теоретическую основу обучения, развить интерес к учебной деятельности и конкретной учебной дисциплине, сформировать у студентов ориентиры для самостоятельной работы над курсом.

Основной целью практических занятий является обсуждение наиболее сложных теоретических вопросов курса, их методологическая и методическая проработка. Они проводятся в форме опроса, диспута, тестирования, обсуждения докладов и пр.

Самостоятельная работа с научной и учебной литературой, изданной на бумажных носителях, дополняется работой с тестирующими системами, с информационными базами данных сети Интернет.

Методы проведения аудиторных занятий:

- лекции, реализуемые через изложение учебного материала под запись с сопровождением наглядных пособий в виде слайдов;
- практические занятия, во время которых студенты выступают с докладами по заранее предложенным темам и дискуссионно обсуждают их между собой и преподавателем; решаются практические задачи (в которых разбираются и анализируются конкретные ситуации) с выработкой умения формулировать выводы, выявлять тенденции и причины изменения социальных явлений; проводятся устные и письменные опросы (в виде тестовых заданий) и контрольные работы (по вопросам лекций и практических занятий), проводятся деловые игры.

Лекции есть разновидность учебного занятия, направленная на рассмотрение теоретических вопросов излагаемой дисциплины в логически выдержанной форме. Основными целями лекции являются системное освещение ключевых понятий и положений по соответствующей теме, обзор и оценка существующей проблематики, ее методологических и социокультурных оснований, возможных вариантов решения, дача методических рекомендаций для дальнейшего изучения курса, в том числе литературы и источников. Лекционная подача материала, вместе с тем, не предполагает исключительную активность преподавателя. Лектор должен стимулировать студентов к участию в обсуждении вопросов лекционного занятия, к высказыванию собственной точки зрения по обсуждаемой проблеме.

Практические занятия направлены на развитие самостоятельности студентов в исследовании изучаемых вопросов и приобретение профессиональных умений и навыков. Практические занятия традиционно проводятся в форме обсуждения проблемных вопросов в группе при активном участии студентов, они способствуют углубленному изучению наиболее фундаментальных и сложных проблем курса, служат важной формой анализа и синтеза исследуемого материала, а также подведения итогов самостоятельной работы студентов, стимулируя развитие профессиональной компетентности, навыков и умений. На практических занятиях студенты учатся работать с научной литературой, четко и доходчиво излагать проблемы и предлагать варианты их решения, аргументировать свою позицию, оценивать и критиковать позиции других, свободно публично высказывать свои мысли и суждения, грамотно вести полемику и представлять результаты собственных исследований.

При проведении практических занятий преподаватель должен ориентировать студентов при подготовке использовать в первую очередь специальную научную литературу (монографии, статьи из научных журналов).

Результаты работы на практических занятиях должны учитываться преподавателем при выставлении итоговой оценки по данной дисциплине. На усмотрение преподавателя студенты, активно отвечающие на занятиях, и выполняющие рекомендации преподавателя при подготовке к ним, могут получить повышающий балл к своей экзаменационной оценке.

Методические указания для слушателей

Для успешного освоения дисциплины слушатели должны посещать лекционные занятия, готовиться и активно участвовать в практических занятиях, самостоятельно работать с рекомендованной литературой. Изучение дисциплины целесообразно начать со знакомства с программой курса, чтобы четко представить себе объем и основные проблемы курса. Прочитав соответствующий раздел программы, и установив круг тем, подлежащих изучению, можно переходить к работе с раздаточным материалом и учебниками. В лекциях преподаватель, как правило, выделяет выводы, содержащиеся в новейших исследованиях, разногласия ученых, обосновывает наиболее убедительную точку зрения. Необходимо записывать методические советы преподавателя, названия рекомендуемых им изданий. Для того чтобы выделить главное в лекции, полезно заранее просмотреть раздаточный материал, для более полного и эффективного восприятия новой информации в контексте уже имеющихся знаний, приготовить вопросы лектору.

Обращение к ранее изученному материалу не только помогает восстановить в памяти известные положения, выводы, но и приводит разрозненные знания в систему, углубляет и расширяет их. Каждый возврат к старому материалу позволяет найти в нем что-то новое, переосмыслить его с иных позиций, определить для него наиболее подходящее место в уже имеющейся системе знаний. Неоднократное обращение к пройденному материалу является наиболее рациональной формой приобретения и закрепления знаний. Очень полезным в практике самостоятельной работы, является предварительное ознакомление с учебным материалом. Даже краткое, беглое знакомство с материалом очередной лекции дает многое. Слушатели получают общее представление о ее содержании и структуре, о главных и второстепенных вопросах, о терминах и определениях. Все это облегчает работу на лекции и делает ее целеустремленной.

Работа с литературой

При изучении дисциплины слушатели должны серьезно подойти к исследованию учебной и дополнительной литературы. Данное требование особенно важно для подготовки к практическим занятиям.

Особое внимание следует обратить на соответствующие статьи из научных журналов. Для поиска научной литературы по дисциплине следует использовать каталог Электронной научной библиотеки: e-library.ru.

При подготовке к практическим занятиям слушатели имеют возможность воспользоваться консультациями преподавателя. Качество учебной работы слушателей преподаватель оценивает в конце занятия.

2.5. Методические рекомендации по самостоятельной работе слушателей

Цель самостоятельной работы – подготовка современного компетентного руководителя и формирование способностей и навыков к непрерывному самообразованию и профессиональному совершенствованию.

Реализация поставленной цели предполагает решение следующих задач:

- качественное освоение теоретического материала по изучаемой дисциплине, углубление и расширение теоретических знаний с целью их применения на уровне межпредмет-

ных связей;

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических навыков;

- формирование умений по поиску и использованию нормативной, правовой, справочной и специальной литературы, а также других источников информации;

- развитие познавательных способностей и активности, творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самообразованию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие научно-исследовательских навыков;

- формирование умения решать практические задачи (в профессиональной деятельности), используя приобретенные знания, способности и навыки.

Самостоятельная работа является неотъемлемой частью образовательного процесса.

Самостоятельная работа предполагает инициативу самого обучающегося в процессе сбора и усвоения информации, приобретения новых знаний, умений и навыков и ответственность его за планирование, реализацию и оценку результатов учебной деятельности. Процесс освоения знаний при самостоятельной работе не обособлен от других форм обучения.

Самостоятельная работа должна:

- быть выполнена индивидуально (или являться частью коллективной работы). В случае, когда СР подготовлена в порядке выполнения группового задания, в работе делается соответствующая оговорка;

- представлять собой законченную разработку (этап разработки), в которой анализируются актуальные проблемы по определенной теме и ее отдельных аспектов;

- отражать необходимую и достаточную компетентность автора;

- иметь учебную, научную и/или практическую направленность;

- быть оформлена структурно и в логической последовательности: титульный лист, оглавление, основная часть, заключение, выводы, список литературы, приложения,

- содержать краткие и четкие формулировки, убедительную аргументацию, доказательность и обоснованность выводов;

- соответствовать этическим нормам (правила цитирования и парафраз; ссылки на использованные библиографические источники; исключение плагиата, дублирования собственного текста и использования чужих работ).

Формы самостоятельной работы слушателей по темам дисциплины

В качестве одной из форм самостоятельной работы слушателям предлагается подготовка докладов/рефератов, в том числе с представлением электронной презентации.

Организуя свою самостоятельную работу по дисциплине, слушатели должны выявить рекомендуемый режим и характер учебной работы по изучению теоретического курса, практических занятий и практическому применению изученного материала, по выполнению заданий для самостоятельной работы, по использованию информационных технологий и т.д.

Примерная тематика докладов/рефератов

Предусмотрено выполнение докладов о системе мотивации и стимулирования труда в компаниях, в которых работают слушатели.

Методика написания рефератов и докладов

Целью написания рефератов является:

- привитие студентам навыков библиографического поиска необходимой литературы (на бумажных носителях, в электронном виде);
- привитие студентам навыков компактного изложения мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу в письменной форме, научно грамотным языком и в хорошем стиле;
- приобретение навыка грамотного оформления ссылок на используемые источники, правильного цитирования авторского текста;
- выявление и развитие у студента интереса к определенной научной и практической проблематике с тем, чтобы исследование ее в дальнейшем продолжалось в подготовке и написании курсовых и дипломной работы и дальнейших научных трудах.

Основные задачи студента при написании реферата:

- с максимальной полнотой использовать литературу по выбранной теме (как рекомендуемую, так и самостоятельно подобранную) для правильного понимания авторской позиции;
- верно (без искажения смысла) передать авторскую позицию в своей работе;
- уяснить для себя и изложить причины своего согласия (несогласия) с тем или иным автором по данной проблеме.

Требования к содержанию:

- материал, использованный в реферате, должен относиться строго к выбранной теме;
- необходимо изложить основные аспекты проблемы не только грамотно, но и в соответствии с той или иной логикой (хронологической, тематической, событийной и др.)
- при изложении следует сгруппировать идеи разных авторов по общности точек зрения или по научным школам;
- реферат должен заканчиваться подведением итогов проведенной исследовательской работы: содержать краткий анализ-обоснование преимуществ той точки зрения по рассматриваемому вопросу, с которой вы солидарны.

Структура реферата.

7.. Титульный лист.

Образец оформления титульного листа для реферата.....

2.Оглавление. Оглавление – это план реферата, в котором каждому разделу должен соответствовать номер страницы, на которой он находится.

3.Текст реферата. Он делится на три части: введение, основная часть и заключение.

А) Введение – раздел реферата, посвященный постановке проблемы, которая будет рассматриваться и обоснованию выбора темы.

Б) Основная часть – это звено работы, в котором последовательно раскрывается выбранная тема. Основная часть может быть представлена как цельным текстом, так и разделена на главы. При необходимости текст реферата может дополняться иллюстрациями, таблицами, графиками, но ими не следует «перегружать» текст.

В) Заключение – данный раздел реферата должен быть представлен в виде выводов, которые готовятся на основе подготовленного текста. Выводы должны быть краткими и четкими. Также в заключении можно обозначить проблемы, которые «высветились» в ходе работы над рефератом, но не были раскрыты в работе.

4.Список источников и литературы. В данном списке называются как те источники, на которые ссылается студент при подготовке реферата, так и все иные, изученные им в связи с его подготовкой. В работе должно быть использовано не менее 5 разных источников, из них хотя бы один – на иностранном языке (английском или французском). Работа, выполненная с использованием материала, содержащегося в одном научном источнике, является явным плагиатом и не принимается. Оформление Списка источников и литературы должно соответствовать требованиям библиографических стандартов (см.Оформление Списка источников и литературы).

Объем и технические требования, предъявляемые к выполнению реферата.

Объем работы должен быть, как правило, не менее 12 и не более 20 страниц. Работа должна выполняться через одинарный интервал 12 шрифтом, размеры оставляемых полей: левое – 25 мм, правое – 15 мм, нижнее – 20 мм, верхнее – 20 мм. Страницы должны быть пронумерованы.

Расстояние между названием части реферата или главы и последующим текстом должно быть равно трем интервалам. Фразы, начинающиеся с «красной» строки, печатаются с абзацным отступом от начала строки, равным 1 см.

При цитировании необходимо соблюдать следующие правила:

- текст цитаты заключается в кавычки и приводится без изменений, без произвольного сокращения цитируемого фрагмента (пропуск слов, предложений или абзацев допускается, если не влечет искажения всего фрагмента, и обозначается многоточием, которое ставится на месте пропуска) и без искажения смысла;

- каждая цитата должна сопровождаться ссылкой на источник, библиографическое описание которого должно приводиться в соответствии с требованиями библиографических стандартов.

Подготовка **научного доклада** выступает в качестве одной из важнейших форм самостоятельной работы студентов.

Научный доклад представляет собой исследование по конкретной проблеме, изложенное перед аудиторией слушателей.

Работа по подготовке доклада включает не только знакомство с литературой по избранной тематике, но и самостоятельное изучение определенных вопросов. Она требует от студента умения провести анализ изучаемых государственно-правовых явлений, способности наглядно представить итоги проделанной работы, и что очень важно – заинтересовать аудиторию результатами своего исследования. Следовательно, подготовка научного доклада требует определенных навыков. Подготовка научного доклада включает несколько этапов работы:

1. Выбор темы научного доклада;
2. Подбор материалов;
3. Составление плана доклада. Работа над текстом;
4. Оформление материалов выступления;
5. Подготовка к выступлению.

Структура и содержание доклада:

Введение – это вступительная часть научно-исследовательской работы. Автор должен приложить все усилия, чтобы в этом небольшом по объему разделе показать актуальность темы, раскрыть практическую значимость ее, определить цели и задачи эксперимента или его фрагмента.

Основная часть. В ней раскрывается содержание доклада. Как правило, основная часть состоит из теоретического и практического разделов. В теоретическом разделе раскрываются история и теория исследуемой проблемы, дается критический анализ литературы и показываются позиции автора. В практическом разделе излагаются методы, ход, и результаты самостоятельно проведенного эксперимента или фрагмента.

В основной части могут быть также представлены схемы, диаграммы, таблицы, рисунки и т.д.

В заключении содержатся итоги работы, выводы, к которым пришел автор, и рекомендации. Заключение должно быть кратким, обязательным и соответствовать поставленным задачам.

Список использованных источников представляет собой перечень использованных книг, статей, фамилии авторов приводятся в алфавитном порядке, при этом все источники даются под общей нумерацией литературы. В исходных данных источника указываются фамилия и инициалы автора, название работы, место и год издания.

Приложение к докладу оформляются на отдельных листах, причем каждое должно иметь свой тематический заголовок и номер, который пишется в правом верхнем углу, например: «Приложение 1».

Требования к оформлению доклада:

- объем доклада может колебаться в пределах 5-15 печатных страниц; все приложения к работе не входят в ее объем.

- доклад должен быть выполнен грамотно, с соблюдением культуры изложения.

- обязательно должны иметься ссылки на используемую литературу.

- должна быть соблюдена последовательность написания библиографического аппарата.

Критерии оценки доклада:

- актуальность темы исследования;

- соответствие содержания теме;

- глубина проработки материала;

- правильность и полнота использования источников;

- соответствие оформления доклада стандартам.

По усмотрению преподавателя доклады могут быть представлены на практических занятиях, научно-практических конференциях, а также использоваться как зачетные работы по пройденным темам.

2.6. Методические рекомендации по практическим и иным формам занятий

Тема 1. Сущность и значение трудовой мотивации

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

2. Виды и функции мотивов

3. Механизм мотивации труда

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] :

учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Текст]: Учебное пособие / Г. Х. Бакирова. - УМО. - М. : ЮНИТИ, 2009. - 439с.

Тема 2. Содержательные теории трудовой мотивации

1. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу

2. Теория потребностей существования связей и роста Клейтона Альдерфера

3. Теория Z Уильяма Оучи

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Богатырева И.В. Коллективные формы организации оплаты труда: учеб пособие.

Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2007

Тема 3. Процессуальные теории трудовой мотивации

1. Теория трудовой мотивации Джона Уильяма Аткинсона
2. Теория ожидания Виктора Врума
3. Теория справедливости Стейси Аламса

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Вайсбурд В.А. Организация оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой: Учебное пособие / В.А. Вайсбурд. –УМО. – Самара: СГЭА, 1996.- 96 с.

Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие / В. А. Вайсбурд. - УМО. - М.: ОМЕГА-Л, 2011. - 376с. (Электронное издание:

<http://ibooks.ru/reading.php?productid=22167>)

Тема 4. Сущность и значение стимулирования труда

1. Понятия стимулов и стимулирования труда
2. Виды, формы и методы стимулирования, их классификация
3. Роль стимулов в формировании трудовой мотивации работников

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] :

учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Владимирова, Л.П. Организация, нормирование и оплата труда на предприятиях отрасли (торговля) [Текст] : Учебник / Л. П. Владимирова. - 2-е изд. исправ. - М. : Дашков и К,

2008. - 348с. ;

Тема 5. Премияльные системы оплаты труда

1. Премияльные системы оплаты труда работников
2. Сущность, назначение и виды премий
3. Система премирования работников за коллективные показатели хозяйственной деятельности

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Волгин Н.А., Будаев Т.Б. Оплата труда и проблемы ее регулирования [Текст] : Учебник

Тема 6. Современные системы материального стимулирования работников

1. Сущность, цели, задачи материального стимулирования работников
2. Формы материального стимулирования, их характеристика
3. Краткосрочные программы материального стимулирования работников

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). — М.: ИНФРА-М : НОРМА, 2011 г. — 352 с. — Электронное издание. — ISBN 978- 5-91768-215-0; <http://ibooks.ru/reading.php?productid=24623>

Тема 7. Программы долгосрочного стимулирования как один из методов материально-

го стимулирования работников

1. Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования
2. Характеристика распространенных программ долгосрочного стимулирования и особенности их применения в различных странах и отраслях
3. Программы участия в прибыли, в капитале

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

Литература для самостоятельного изучения:

Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие. - Н. Новгород: НИМБ, 2003.- 320 с.

3.Форма аттестации

Форма промежуточной аттестации – зачет

4.Оценочные материалы дисциплины (модуля)

4.1.Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Изучение дисциплины направлено на формирование у слушателей следующих компетенций:
Вид деятельности: аналитическая

Уровни сформированности компетенций

| Компетенции | Уровни сформированности компетенций | Основные признаки уровня (дескрипторные характеристики) | | |
|---|-------------------------------------|--|---|--|
| | | Знать | Уметь | Владеть |
| ПК-1 - способность управлять организациями, подразделения, группами (командами) | 1. Пороговый | современные концепции мотивации и стимулирования персонала; механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников | разрабатывать программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала; анализировать и оценивать применяемые на предприятиях методы стимулирования персонала | применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организа- |

| | | | | |
|--|----------------|--|---|---|
| | | | | циях |
| | 2. Повышен-ный | современные концепции мотивации и стимулирования персонала; механизм влияния системы мотивации и стимулирования на трудовое поведение работников; современные принципы построения и оптимизации системы стимулирования персонала | разрабатывать программы долгосрочного стимулирования для различных категорий персонала; анализировать и оценивать применяемые на предприятиях методы стимулирования персонала; разрабатывать премиальные системы оплаты труда для различных категорий персонала | применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации; методами оценки и обоснования эффективности премиальных систем в организациях; технологией построения мотивационного профиля работников |

Шкала и критерии оценки (промежуточное тестирование)

| Число правильных ответов | Оценка | Уровень сформированности компетенции |
|------------------------------|------------------------------|--------------------------------------|
| 90-100% правильных ответов | Оценка «отлично» | Повышенный |
| 70-89% правильных ответов | Оценка «хорошо» | Повышенный |
| 51-69% правильных ответов | Оценка «удовлетворительно» | Пороговый |
| Менее 50% правильных ответов | Оценка «неудовлетворительно» | Компетенция не сформирована |

Шкала и критерии оценки (зачет)

| | |
|----------------|------------------|
| Зачтено | Незачтено |
|----------------|------------------|

| | |
|---|---|
| Выставляется при условии, если студент в процессе обучения показывает хорошие знания учебного материала, выполнил все задания для подготовки к опросу, подготовил доклад по тематике практического занятия. При этом студент логично и последовательно излагает материал темы, раскрывает смысл вопроса, дает удовлетворительные ответы на дополнительные вопросы | Выставляется при условии, если студент обладает отрывочными знаниями, затрудняется в умении использовать основные категории, не выполнил задания для подготовки к опросу, не подготовил доклад по тематике практического занятия, дает неполные ответы на вопросы из основной литературы, рекомендованной к курсу |
| Повышенный / пороговый | Компетенции не сформированы |

4.2. Типовые контрольные задания и иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы

4.2.1. Варианты тестовых заданий

Код контролируемой компетенции – ПК-1

1. Основной целью премирования является

- а) повышение заработной платы работников для более полного удовлетворения ими своих потребностей
- б) увеличение гибкой (переменной) части заработной платы
- в) повышение эффективности работы предприятия на основе стимулирования трудовой активности персонала
- г) закрепление работников в организации

2. Вознаграждения по итогам работы за год, в связи с юбилейными датами относятся к системам

- а) текущего премирования
- б) единовременного поощрения
- в) специального премирования
- г) отложенных выплат

3. Если работник получает за такую же работу меньшую заработную плату, чем его коллега, он вправе сделать вывод, что нарушена

- а) воспроизводственная функция заработной платы
- б) стимулирующая функция заработной платы
- в) социальная функция заработной платы
- г) распределительная функция заработной платы

4. Установите соответствие между терминами и их содержанием

1 Доплаты

2 Надбавки

А) дополнительные выплаты стимулирующего характера, не связанные с возложением на работника дополнительных трудовых обязанностей и выполняющие стимулирующую функцию

Б) дополнительные гарантированные выплаты компенсационного характера сверх тарифных ставок и окладов в связи с особым статусом работника, возложением на него дополнительных трудовых обязанностей или особыми условиями труда

5. Мотивация – это:

- а) действие, направленное на выбор мотивов для реализации трудового поведения
- б) побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации
- в) жестко фиксированный во времени ряд операций и функций

г) процесс деятельности или функция управления

Код контролируемой компетенции: ПК-8

6. Что такое стимул?

а) установка на трудовое поведение

б) побуждение к деятельности, в основе которого лежит личный интерес

в) синоним мотива

г) внешнее побуждение к действию

7. Нужда в чем-либо, необходимая для развития жизни, называется:

а) стимул

б) потребность

в) мотив

г) ценностная ориентация

д) цель

8. Согласно теории потребностей Маслоу к социальным потребностям относятся:

а) потребность в принадлежности к обществу, потребности в общении, взаимодействии, привязанности и поддержки

б) потребность в пище, воде, одежде, убежище, отдыхе

в) потребность в уважении, в самоуважении, личных достижений, компетентности

г) потребность в самовыражении

9. Какие из факторов относятся к факторам мотивации согласно теории Ф. Герцберга?

а) стиль руководства, его компетентность

б) условия работы

в) возможности развития личности в труде, творческого и делового роста

г) степень непосредственного контроля за работой д) личная жизнь

10. Какие теории мотивации рассматривают поведение личности как функцию его восприятия и ожиданий, связанных с данной ситуацией, и возможных последствий выбранного им типа поведения?

а) содержательные теории мотивации

б) процессуальные теории мотивации

в) первоначальные концепции мотивации

г) концепции внутренней мотивации

4.2.2. Примерные вопросы к зачету

Код контролируемой компетенции – ПК-1

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

2. Виды и функции мотивов

3. Механизм мотивации труда

4. Теория иерархии потребностей Абрахама Маслоу

5. Теория потребностей существования связей и роста Клейтона Альдерфера

6. Теория Z Уильяма Оучи

7. Теория трудовой мотивации Джона Уильяма Аткинсона

8. Теория ожидания Виктора Врума

9. Теория справедливости Стейси Аламса

10. Понятия стимулов и стимулирования труда

11. Виды, формы и методы стимулирования, их классификация

12. Роль стимулов в формировании трудовой мотивации работников

13. Премияльные системы оплаты труда работников

14. Сущность, назначение и виды премий

15. Система премирования работников за коллективные показатели хозяйственной деятельности

16. Сущность, цели, задачи материального стимулирования работников

17. Формы материального стимулирования, их характеристика

18. Краткосрочные программы материального стимулирования работников
19. Сущность, цели, задачи и условия эффективности программ долгосрочного стимулирования
20. Характеристика распространенных программ долгосрочного стимулирования и особенности их применения в различных странах и отраслях
21. Программы участия работников в прибыли, в капитале

4.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

Методические материалы по проведению промежуточного тестирования

Цель – оценка уровня освоения студентами понятийно-категориального аппарата по соответствующим разделам дисциплины, сформированности умений и навыков.

Процедура - проводится на последнем практическом занятии в компьютерных классах после изучения всех тем дисциплины. Время тестирования составляет от 45 до 90 минут в зависимости от количества вопросов.

Содержание представлено материалами для промежуточного тестирования.

Методические материалы по проведению зачета

Цель – оценка качества усвоения учебного материала и сформированности компетенций в результате изучения дисциплины.

Процедура - проводится в форме собеседования с преподавателем на последнем практическом занятии. По итогам зачета выставляется «зачтено» или «не зачтено».

Содержание представляет перечень примерных вопросов к зачету.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины (модуля)

Рекомендуемая литература

Основная литература:

Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников. — М. : Издательство Юрайт, 2016.

— 365 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7712-7.

<http://www.biblio-online.ru/book/78AC3C37-A44E-4976-875E-A4C27178463D>

Дополнительная литература:

1. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М. : Юрайт, 2016. - 323 с. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320

-323. - ISBN 978-5-9916-5467-8

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - УМО. - М. : Инфра-М, 2015. - 524 с. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 412 - 414. - ISBN 978-5-16-003544-4

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник / О. К. Минаева [и др.]. - МО. - М. : Альфа-М: ИНФРА-М, 2015. - 272 с. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 262 - 267. -

ISBN 978-5-98281419-7

Литература для самостоятельного изучения:

1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Текст]: Учебное пособие / Г. Х. Бакирова. - УМО. - М. : ЮНИТИ, 2009. - 439с.

2. 18. Богатырева И.В. Оплата труда персонала: практикум. Самара: САГМУ, 2016 – 72 с.
3. <http://ru.calameo.com/read/004655013db3983c50a3d>
4. 20. Вайсбурд, В.А. Экономика труда [Текст] : Учебное пособие / В. А. Вайсбурд. - УМО. -
5. М.: ОМЕГА-Л, 2011. - 376с. (Электронное издание: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22167>)
6. 26. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). — М.: ИНФРА-М : НОРМА, 2011 г. — 352 с. — Электронное издание. — ISBN 978- 5-91768-215-0;
7. <http://ibooks.ru/reading.php?productid=24623>
8. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях : Учебник для вузов / Б. М. Генкин. - МО, 2-е изд. изм. и доп. - М. : НОРМА, 2004. -432с.
9. Захарова Т. И., Гаврилова С. В. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие.- М. : ЕАОИ, 2010г. (Электронное издание: <http://ibooks.ru/product.php?productid=334511>)

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

10. consultant.ru – интернет-версия ИПС «КонсультантПлюс»
11. garant.ru – интернет-версия ИПС «Гарант»
12. [правительство.рф](http://pravительство.рф) – интернет-портал Правительства РФ
13. duma.gov.ru – официальный сайт Государственной Думы РФ
14. minfin.ru – официальный сайт Министерства финансов РФ
15. cbr.ru – официальный сайт Центрального Банка РФ
16. www.gks.ru – официальный сайт Росстата РФ
17. samarastat.gks.ru/ - официальный сайт Самарастата __

6. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| Вид помещения | Оборудование |
|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, практических занятий и иных видов занятий | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для самостоятельной работы | Комплекты ученической мебели Мультимедийный проектор Доска Экран Компьютеры с выходом в сеть «Интернет» и ЭИОС СГЭУ |
| Помещения для хранения и про- | Комплекты специализированной мебели для хранения обору- |

| | |
|---|----------|
| филактического обслуживания оборудования | дования. |
|---|----------|

Разработчик:
Преподаватель

Григорьев В.П.