Воскресенский институт туризма – филиал РМАТ

Кафедра экономики и управления

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Воскресенского института туризма
– филиала РМАТ

_____Т.В. Квартальнова
27 августа 2021 г.

Квартальнова Татьяна Владимировна

Подписан: Квартальнова Татьяна Владимировна
DN: C=RU, OU=Директор, O=Воскресенский институт туризма - филиал РМАТ, CN=Квартальнова Татьяна Владимировна, E=vfrmat@mail.ru
Основание: я подтверждаю этот документ своей удостоверяющей подписью
Местоположение: место подписания
Дата: 2022.10.24 16:56:18+03'00'
Foxit Reader Версия: 10.1.1

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
по направлению подготовки 38.03.03
Управление персоналом
квалификация (степень) выпускника – бакалавр
Б.1.УОО.10

Воскресенск,
2021

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составлена в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта высшего образования (ФГОС ВО), обязательными при реализации основных профессиональных образовательных программ бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Рабочая программа составлена на основе основной профессиональной образовательной программы и предназначена для обучающихся по направлению «Управление персоналом» в качестве дисциплины части, формируемой участниками образовательных отношений.

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры Экономики и управления, протокол № 1 от 27 августа 2021 г.

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зав. кафедрой экономики и управления	Жилина Л.М.	к.п.н.	

Разработчик (и):

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Ст. преподаватель	Юркова Г.Ф.		

Рабочая программа согласована:

должность	ФИО	ученая степень, ученое звание	подпись
Зам. директора по УМР	Минаева Е.А.	к.п.н.	
Зав. кафедрой экономики и управления	Жилина Л.М.	к.п.н.	
Зав. библиотекой	Житникова Л.А.		

1. Цели и задачи дисциплины:

Целью изучения данной дисциплины является формирование готовности осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала, осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики, формирование компетенций ПК-6, ПК-7 средствами дисциплины мотивация и стимулирование трудовой деятельности.

Задачами изучения дисциплины являются:

освоение основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации для формирования готовности осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала, осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики;

формирование умений определять элементы системы мотивации и стимулирования персонала, методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации для формированияготовности осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала, осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики;

овладение методами определения элементов системы мотивации и стимулирования персонала, оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации, проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации для формированияготовности осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала, осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики.

2. Перечень формируемых компетенций и индикаторов их достижения, соотнесенные с результатами обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование компетенций, представленных в компетентностной карте дисциплины в соответствии с ФГОС ВО, компетентностной моделью выпускника, определенной вузом и представленной в ОПОП, и содержанием дисциплины:

Задачи профессиональной деятельности	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения
Деятельность по организации и оплаты труда персонала	**ПК-6.** Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала	ПК-6.1. Анализирует успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала ПК-6.2. Разрабатывает систему оплаты труда персонала ПК-6.3. Внедряет систему оплаты труда персонала и готовит предложения по еѐ совершенствованию	**Знает** трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права в области оплаты труда; формы и системы оплаты труда персонала; системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; технологии и методы формирования и

		ПК-6.4. Формирует плановый бюджет фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда; документационное и организационное сопровождение системы оплаты труда **Умеет** применять технологии и методы формирования и внедрения системы оплаты труда, формирования и контроля бюджетов и фондов оплаты труда, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала с учетом соблюдения норм трудового законодательства и иных норм в области оплаты труда; разрабатывать документацию по внедрению и сопровождению системы оплаты труда **Владеет** методами разработки и внедрения системы оплаты труда, материального и нематериального стимулирования труда персонала с учетом соблюдения норм трудового законодательства и иных норм в области оплаты труда; навыками разработки документации по внедрению и сопровождению системы оплаты труда, применения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права в области оплаты труда
Деятельность по организации корпоративной социально	**ПК-7.** Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политики	ПК-7.1. Анализирует успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ ПК-7.2. Разрабатывает	**Знает** нормативные правовые акты в области социальной политики и социальной поддержки работающих; содержание корпоративной социальной политики; методы

й политики		корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников и предложения по их внедрению ПК-7.3. Организует переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами ПК-7.4. Готовит предложения по формированию бюджета на реализацию корпоративной социальной политики и социальных программ ПК-7.5. Проводит оценку удовлетворенности персонала корпоративной социальной политикой ПК-7.6. Определяет эффективность мероприятий реализуемой корпоративной социальной политики	разработки, внедрения и анализа реализации корпоративных социальных программ; формирования бюджета на реализацию корпоративных социальных программ; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; деятельность профессиональных союзов и других представительных органов работников, государственных органов в области защиты интересов работающих; порядок оформления, ведения и хранения документации по социальной политике в отношении персонала, ведения банка данных и предоставления отчетности **Умеет** применять методы разработки, внедрения и анализа реализации корпоративных социальных программ, проведения социологических исследований, формирования бюджета на реализацию корпоративных социальных программ, организовывать и вести переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействие с государственными органами; оформлять, вести и хранить документацию по социальной политике в отношении персонала, вести банк данных и предоставлять необходимую отчетность; применять нормативные

			правовые акты в области социальной политики и социальной поддержки работающих **Владеет** методами разработки, внедрения и анализа реализации корпоративных социальных программ, проведения социологических исследований, формирования бюджета на реализацию корпоративных социальных программ; навыками оформления, ведения и хранения документации по социальной политике в отношении персонала, ведения банка данных и предоставления необходимой отчетности; применения нормативных правовых актов в области социальной политики и социальной поддержки работающих

3. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к части, формируемой участниками образовательных отношений блока 1 (Б.1). Компетенции, формируемые дисциплиной Мотивация и стимулирование трудовой деятельности, также формируются и другими дисциплинами на других этапах обучения в соответствии с учебным планом.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

4.1. Очная форма обучения

Вид учебной работы	**Всего часов**	**Семестры**	
		6	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	**32**	**32**	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	14	14	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	14	14	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	14	14	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		6	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	**40**	**40**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	38	38	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	72 2	72 2	

4.2. Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры	
		7	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	**24**	**24**	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	10	10	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	10	10	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	10	10	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	**48**	**48**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	46	46	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	2	2	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	72 2	72 2	

4.3. Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Курсы	
		4	
Контактная работа обучающихся с преподавателем, в том числе:	**10**	**10**	
занятия лекционного типа (ЗЛТ)	4	4	
занятия семинарского типа (ЗСТ):	2	2	
лабораторные работы (ЗСТ (ЛР))	-	-	
практические занятия (ЗСТ ПР)	2	2	
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)	2	2	
групповые консультации по подготовке курсового проекта (работы)	-	-	
контактная работа при проведении промежуточной аттестации (в том числе при оценивании результатов курсового проектирования (выполнения курсовых работ) (ПА конт)	2	2	
Самостоятельная работа обучающегося (СРО), в том числе	**62**	**62**	
СРуз -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к учебным занятиям и курсовым проектам (работам)	58	58	
СРпа -самостоятельная работа обучающегося при подготовке к промежуточной аттестации	4	4	
Промежуточная аттестация (экзамен, зачет с оценкой, зачет)	**зачет**		
Общая трудоемкость дисциплины: часы **зачетные единицы**	72 2	72 2	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела
1.	Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности	Понятие мотивации трудовой деятельности. Мотивация как элемент и функция управления персоналом. Потребности как побудитель активности человека, виды потребностей, трансформация потребностей. Мотивы, стимулы, структура мотивов трудового поведения. Процесс мотивации и его структура. Мотивационные состояния человека, зависимость мотивационных состояний человека от психологических типов личности, и условий внешней среды. Оплата труда в мотивации трудовой деятельности. Элементы корпоративной социальной политики в мотивации трудовой деятельности.
2.	Модели трудовой мотивации	Модели трудовой мотивации и их применение для мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Классические модели трудовой мотивации, первоначальные модели трудовой мотивации.

		Содержательные и процессуальные модели трудовой мотивации. Соотношение различных моделей трудовой мотивации. Современные модели трудовой мотивации, концепция партисипативного управления. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Оплата труда персонала в формировании моделей трудовой мотивации. Корпоративная социальная политика в формировании моделей трудовой мотивации.
3.	Сущность и содержание стимулирования трудовой деятельности	Сущность стимулирования трудовой деятельности, функции стимулирования. Основные принципы стимулирования и классификация стимулов. Формы стимулирования трудовой деятельности, материальное денежное и неденежное стимулирование. Заработная плата как важнейшая форма материального стимулирования труда, формы и системы оплаты труда, компоненты вознаграждения за труд, нематериальное стимулирование. Направленность стимулов, поощрение и наказание, дисциплинарные взыскания и их применение. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации, структура системы, основные элементы системы и их характеристика. Элементы корпоративной социальной политики в стимулировании трудовой деятельности.
4.	Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала. Методика и практика применения методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета» корпоративной социальной политики. Направления, методы и порядок применения мер морального и организационного стимулирования, подсистемы мотивации и стимулирования различных категорий персонала организации. Учет индивидуальных особенностей личности работника при формировании системы мотивации и стимулирования. Особенности элементов системы мотивации и стимулирования при решении различных задач управления персоналом. Закрепление системы мотивации и стимулирования персонала во внутренних нормативных документах. Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования. Разработка и закрепление нововведений во внутренних нормативных документах.
5.	Исследование удовлетворенности	Методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы

	персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации	стимулирования. Порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов. Применение результатов исследования удовлетворенности персонала в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.
6.	Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Показатели, критерии, методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Порядок подготовки и проведения оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Формы обобщения результатов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Применение результатов оценки в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.

5.2. Разделы дисциплины и виды занятий

5.2.1. Очная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	**Формируемая компетенция**	**Всего часов**	**Контактная работа с обучающимися (час.)**					**СРО**
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ ПА	
Тема 1. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	10	4	2		2		6
Тема 2. Модели трудовой мотивации	ПК-6 ПК-7	12	6	4		2		6
Тема 3. Сущность и содержание стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	10	4	2		2		6
Тема 4. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	10	4	2		2		6
Тема 5. Исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации	ПК-6 ПК-7	14	6	2		4		8
Тема 6. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой	ПК-6 ПК-7	10	4	2		2		6

деятельности								
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2
Всего часов		**72**	**32**	**14**		**14**	**4**	**40**

5.2.2. Очно-заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	**Формируемая компетенция**	**Всего часов**	**Контактная работа с обучающимися (час.)**					**СРО**
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ ПА	
Тема 1. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	8	2	1		1		6
Тема 2. Модели трудовой мотивации	ПК-6 ПК-7	12	4	2		2		8
Тема 3. Сущность и содержание стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	12	4	2		2		8
Тема 4. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	12	4	2		2		8
Тема 5. Исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации	ПК-6 ПК-7	12	4	2		2		8
Тема 6. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	10	2	1		1		8
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		4	2				2	2

Всего часов		**72**	**24**	**10**		**10**	**4**	**48**

5.2.2. Заочная форма обучения

Наименование разделов и тем дисциплины	**Формируемая компетенция**	**Всего часов**	**Контактная работа с обучающимися (час.)**					**СРО**
			Итого	в том числе				
				ЗЛТ	ЗСТ (ЛР)	ЗСТ (ПР)	ГК/ ПА	
Тема 1. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	11	1	1				10
Тема 2. Модели трудовой мотивации	ПК-6 ПК-7	11	1	1				10
Тема 3. Сущность и содержание стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	11	1	1				10
Тема 4. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	11	1	1				10
Тема 5. Исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации	ПК-6 ПК-7	11	1			1		10
Тема 6. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК-6 ПК-7	9	1			1		8
групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации) (ГК)		2	2				2	
Промежуточная аттестация (зачет)		6	2				2	4
Всего часов		**72**	**10**	**4**		**2**	**4**	**62**

6. Контактная и самостоятельная работа обучающихся

Контактная работа при проведении учебных занятий по дисциплине (модулям) включает в себя:

занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся) и (или) занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия), и (или) групповые консультации, и (или) индивидуальную работу обучающихся с

педагогическими работниками РМАТ и (или) лицами, привлекаемыми РМАТ к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации).

Занятия лекционного типа проводятся в соответствии с объемом и содержанием представленным в таблице раздела 5.

При проведении учебных занятий по дисциплине обеспечивается развитие у обучающихся навыков командной работы, межличностной коммуникации, принятия решений, лидерских качеств (включая при необходимости проведение интерактивных лекций, групповых дискуссий, ролевых игр, тренингов, анализ ситуаций и имитационных моделей, содержание дисциплины (модуля) составлено на основе результатов научных исследований, проводимых РМАТ, в том числе с учетом региональных особенностей профессиональной деятельности выпускников и потребностей работодателей.

6.1. Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и др.)

Тема 1. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности

Трудоемкость занятия: 2 часа очная форма, 1 час очно-заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности учитывать мотивационные состояния персонала при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: мотивация как элемент и функция управления персоналом.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие мотивации трудовой деятельности.
2. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
3. Потребности как побудитель активности человека, виды потребностей, трансформация потребностей.
4. Мотивы, стимулы, структура мотивов трудового поведения.
5. Процесс мотивации и его структура.
6. Мотивационные состояния человека, зависимость мотивационных состояний человека от психологических типов личности, и условий внешней среды.
7. Оплата труда в мотивации трудовой деятельности.
8. Элементы корпоративной социальной политики в мотивации трудовой деятельности.

Задание: составить обобщенную схему процесса мотивации трудовой деятельности, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу мотивационных состояний человека. Результаты оформить в таблице.

Тема 2. Модели трудовой мотивации

Трудоемкость занятия: 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности применять модели трудовой мотивации при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: выступление с сообщением, групповые дискуссии

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: современные модели трудовой мотивации.

Темы сообщений:

1. Первоначальные (классические) модели трудовой мотивации, их характеристика и практика применения.

2. Содержательная теория иерархии потребностей А. Маслоу, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

3. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

4. Теория приобретенных потребностей Девида Мак Клелланда, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

5. Теория двух факторов Ф. Герцберга, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

6. Процессуальная теория ожиданий В. Врума, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

7. Теория справедливости Д. С. Адамса, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

8. Комплексная теория Портера-Лоулера, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

9. Модель мотивации на основе участия в управлении (Концепция партисипативного управления).

Тема 3. Сущность и содержание стимулирование трудовой деятельности

Трудоемкость занятия: 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности определять составляющие системы стимулирования трудовой деятельности персонала организации при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: система стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Сущность стимулирования трудовой деятельности, функции стимулирования.
2. Основные принципы стимулирования и классификация стимулов.
3. Формы стимулирования трудовой деятельности, материальное денежное и неденежное стимулирование.
4. Заработная плата как важнейшая форма материального стимулирования труда, формы и системы оплаты труда, компоненты вознаграждения за труд, нематериальное стимулирование.
5. Направленность стимулов, поощрение и наказание, дисциплинарные взыскания и их применение.
6. Система стимулирования трудовой деятельности персонала организации, структура системы, основные элементы системы и их характеристика.
7. Элементы корпоративной социальной политики в стимулировании трудовой деятельности.

Задание: выполнить аналитическую исследовательскую работу по выявлению элементов системы стимулирования трудовой деятельности персонала действующей организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 4. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Трудоемкость занятия: 2 часа очная форма, 2 часа очно-заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности проектировать и совершенствовать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности предприятия при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: методы и последовательность разработки и внедрения элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности предприятия.

Вопросы для обсуждения:

1. Принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.
2. Применение методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников.
3. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета».
4. Направления, методы и порядок применения мер морального и организационного стимулирования, подсистемы мотивации и стимулирования различных категорий персонала организации.
5. Учет индивидуальных особенностей личности работника при формировании системы мотивации и стимулирования.
6. Особенности элементов системы мотивации и стимулирования при решении различных задач управления персоналом.
7. Закрепление системы мотивации и стимулирования персонала во внутренних нормативных документах.
8. Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования.
9. Разработка и закрепление нововведений во внутренних нормативных документах.

Задание: выполнить аналитическую исследовательскую работу по определению элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 5. Исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации

Трудоемкость занятия: 2 часа очная форма, 4 часа очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования на предприятии при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, практическая работа.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: порядок подготовки и проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации.

Вопросы для обсуждения:

1. Методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования.

2. Порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации.

3. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.

4. Применение результатов исследования удовлетворенности персонала в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.

Задание: выполнить практическую работу по составлению плана проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

Тема 6. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Трудоемкость занятия*:* 2 часа очная форма, 1 час очно-заочная форма, 1 час заочная форма.

Цель занятия: формирование готовности проводить оценку эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия при осуществлении деятельности по организации оплаты труда персонала и организации корпоративной социальной политики (ПК-6, ПК-7).

Тип занятия: семинар

Форма проведения: групповые дискуссии, представление результатов аналитической исследовательской работы, защита реферата.

Основная тема (либо проблема) для обсуждения: порядок подготовки и проведения оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Вопросы для обсуждения:

1. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. Показатели и критерии эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации.

3. Методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

4. Порядок подготовки и проведения оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

5. Формы обобщения результатов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

6. Применение результатов оценки в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.

Задание: выполнить аналитическую исследовательскую работы по анализу показателей и критериев эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации (исходные данные определяются преподавателем по дисциплине).

6.2. Задания для самостоятельной работы обучающихся

Тема 1. Сущность и содержание мотивации трудовой деятельности

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Понятие мотивации трудовой деятельности.

2. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.

3. Потребности как побудитель активности человека, виды потребностей, трансформация потребностей.

4. Мотивы, стимулы, структура мотивов трудового поведения.

5. Процесс мотивации и его структура.

6. Мотивационные состояния человека, зависимость мотивационных состояний человека от психологических типов личности, и условий внешней среды.

7. Оплата труда в мотивации трудовой деятельности.

8. Элементы корпоративной социальной политики в мотивации трудовой деятельности.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, составить обобщенную схему процесса мотивации трудовой деятельности, выполнить аналитическую исследовательскую работу по анализу мотивационных состояний человека. Результаты оформить в таблице.

Мотивационные состояния	Характеристика мотивационных состояний	Факторы определяющие мотивационные состояния
интерес		
желание		
страсть		
влечение		
намерение		
установка		
мотив		

Тема 2. Модели трудовой мотивации

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, подготовка сообщения, доклада.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Модели трудовой мотивации и их применение для мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

2. Классические модели трудовой мотивации, первоначальные модели трудовой мотивации.

3. Содержательные модели трудовой мотивации.

4. Процессуальные модели трудовой мотивации.

5. Соотношение различных моделей трудовой мотивации.

6. Современные модели трудовой мотивации, концепция партисипативного управления.

7. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.

8. Оплата труда персонала в формировании моделей трудовой мотивации.

9. Корпоративная социальная политика в формировании моделей трудовой мотивации.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы; подготовить сообщения по предложенным темам.

Темы сообщений:

1. Первоначальные (классические) модели трудовой мотивации, их характеристика и практика применения.

2. Содержательная теория иерархии потребностей А. Маслоу, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

3. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

4. Теория приобретенных потребностей Девида Мак Клелланда, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

5. Теория двух факторов Ф. Герцберга, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

6. Процессуальная теория ожиданий В. Врума, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

7. Теория справедливости Д. С. Адамса, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

8. Комплексная теория Портера-Лоулера, еѐ сущность, практика и проблемы применения.

9. Модель мотивации на основе участия в управлении (Концепция партисипативного управления).

Тема 3. Сущность и содержание стимулирование трудовой деятельности

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Сущность стимулирования трудовой деятельности, функции стимулирования.
2. Основные принципы стимулирования и классификация стимулов.
3. Формы стимулирования трудовой деятельности, материальное денежное и неденежное стимулирование.
4. Заработная плата как важнейшая форма материального стимулирования труда, формы и системы оплаты труда, компоненты вознаграждения за труд, нематериальное стимулирование.
5. Направленность стимулов, поощрение и наказание, дисциплинарные взыскания и их применение.
6. Система стимулирования трудовой деятельности персонала организации, структура системы, основные элементы системы и их характеристика.
7. Элементы корпоративной социальной политики в стимулировании трудовой деятельности.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую исследовательскую работу по выявлению элементов системы стимулирования трудовой деятельности персонала действующей организации. Результаты представить в форме компьютерной презентации.

Тема 4. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Принципы и методы формирования системы мотивации и стимулирования персонала.
2. Применение методов анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников.
3. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета» корпоративной социальной политики.
4. Направления, методы и порядок применения мер морального и

организационного стимулирования, подсистемы мотивации и стимулирования различных категорий персонала организации.

5. Учет индивидуальных особенностей личности работника при формировании системы мотивации и стимулирования.

6. Особенности элементов системы мотивации и стимулирования при решении различных задач управления персоналом.

7. Закрепление системы мотивации и стимулирования персонала во внутренних нормативных документах.

8. Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования персонала, методика мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования.

9. Разработка и закрепление нововведений во внутренних нормативных документах.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы; выполнить аналитическую исследовательскую работу по определению элементов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации

Элемент системы мотивации и стимулирования	Содержания средств обеспечения	Взаимосвязь с другими элементами	Условия применения	Закрепление в организационных документах

Тема 5. Исследование удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение практической работы.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования.

2. Порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации.

3. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.

4. Применение результатов исследования удовлетворенности персонала в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить практическую работу по составлению плана проведения исследования удовлетворенности персонала системой мотивации и стимулирования труда в организации.

Тема 6. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Вид работы: изучение литературы по теме, подготовка к практическому занятию, выполнение аналитической исследовательской работы, подготовка реферата.

Вопросы для самостоятельной работы:

1. Методика оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

2. Показатели и критерии эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации.

3. Методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

4. Порядок подготовки и проведения оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

5. Формы обобщения результатов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

6. Применение результатов оценки в управлении мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в формировании системы оплаты труда и корпоративной социальной политики.

Задание: изучить материал по вопросам для самостоятельной работы, выполнить аналитическую исследовательскую работы по анализу показателей и критериев эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности организации. Результаты анализа оформить в таблице.

Показатель эффективности	Критерии показателя	Факторы определяющие

Подготовить реферат по темам, указанным в п.6.2.1.

6.2.1. Темы для рефератов, эссе и других самостоятельных работ

1. Эволюция понятия подходов к мотивации трудовой деятельности.
2. Структурные элементы мотивации трудовой деятельности.
3. Мотивация как функция управления.
4. Гуманистический подход к мотивации А. Маслоу.
5. Эмпирические исследования Ф. Герцберга.
6. Исследования мотивации Д. Мак-Грегора.
7. Эмпирические исследования мотивации В. Врума.
8. Исследования мотивации Куртом Левиным.
9. Исследования мотивации отечественными учеными.
10. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом.
11. Осознаваемость мотива труда.
12. Сила мотива и эффективность деятельности персонала.
13. Функции и структура мотива.
14. Экономические методы мотивации персонал сферы туризма.
15. Пути и методы мотивации персонала организации.
16. Социально-психологические методы мотивации персонала организации.
17. Исследования оптимума мотивации Йерксом и Додсоном.
18. Иерархия ценностей персонала организации в кризис.
19. Основные подходы к управлению мотивацией в организации.
20. Роль и значимость системы мотивации в организации.
21. Принципы создания системы мотивации персонала организации.
22. Основные компоненты системы мотивации и их содержание.

6.3. *Методические рекомендации по самостоятельной работе обучающихся и подготовке к промежуточной аттестации*

Методические рекомендации по самостоятельной работе составлены с целью оптимизации процесса освоения обучающимися учебного материала.

Самостоятельная работа обучающегося направлена на углубленное изучение разделов и тем рабочей программы и предполагает изучение литературных источников, выполнение домашних заданий и контрольных работ, проведение исследований разного характера. Работа основывается на анализе материалов, публикуемых в интернете, а также реальных фактов, личных наблюдений.

Самостоятельная работа обучающегося над усвоением материала по дисциплине может выполняться в читальном зале РМАТ, специально отведенных для самостоятельной

работы помещениях, посредством использования электронной библиотеки и ЭИОС РМАТ.

Содержание и количество самостоятельной работы обучающегося определяется учебным планом, методическими материалами и указаниями преподавателя.

Также самостоятельная работа включает подготовку и анализ материалов по темам пропущенных занятий.

Самостоятельная работа во внеаудиторное время включает:

1) работу с лекционным материалом, предусматривающая проработку конспекта лекций;

2) изучение учебной и научной литературы;

3) поиск (подбор) и обзор литературы, электронных источников информации по индивидуально заданной проблеме курса, написание доклада, исследовательской работы по заданной проблеме;

4) выполнение задания по пропущенной или недостаточно усвоенной теме;

5) подготовку к практическим занятиям;

6) подготовка к промежуточной аттестации.

В зависимости от выбранных видов самостоятельной работы студенты самостоятельно планируют время на их выполнение. Предлагается равномерно распределить изучение тем учебной дисциплины.

7.Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств по дисциплине разработан в соответствии с Методическими рекомендациями и является составной частью ОПОП.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

8.1. Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: уч. пос. / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.] – Ставрополь: АГРУС, 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=614455

2. Управление персоналом: уч. пос./ Г. И. Михайлина, Л. В. Матраева, Д. Л. Михайлин, А. В. Беляк ; под общ. ред. Г. И. Михайлиной. – 6-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684494

3. Дейнека, А. В. Управление персоналом организации: учебник / А. В. Дейнека. – 3-е изд., стер. – Москва: Дашков и К°, 2022. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=684384

8.2. Дополнительная литература:

1. Шапиро, С. А. Краткий курс мотивации труда: уч. пос. / С. А. Шапиро, И. М. Кувакова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2018. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213

2. Курсова, О. А. Оплата труда персонала: уч. пос./ О. А. Курсова, Н. В. Обухович. – Тюмень: Тюменский государственный университет, 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=600285

3. Акмаева, Р. И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников: уч. пос./ Р. И. Акмаева, Н. Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180

Никитаева, А. Ю. Экономика и управление проектами в социальных системах: учебник / А. Ю. Никитаева, Л. С. Скачкова, О. В. Несоленая. – Ростов-на-Дону; Таганрог: Южный федеральный университет, 2019. https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=577782

8.3. Периодические издания

1. Кадровая служба и управление персоналом предприятия.

2. Электронный журнал. – URL: http://www.hr-journal.ru/.

9. Обновляемые современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

9.1. Обновляемые современные профессиональные базы данных

1. Кадровый портал. Сайт. – URL: http://www.kadrovik.ru/.
2. Сообщество HR- Менеджеров. Сайт. – URL: http://www.hr-portal.ru/.
3. Реферативная и справочная база данных рецензируемой литературы Scopus - https://www.scopus.com.
4. Политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных Web of Science - https://apps.webofknowledge.com.
5. Science Alert является академическим издателем журналов открытого доступа. Также издает академические книги и журналы. Science Alert в настоящее время имеет более 150 журналов открытого доступа в области бизнеса, экономики, информатики, коммуникации, инженерии, медицины, математики, химии, общественной и гуманитарной науки.
6. Science Publishing Group электронная база данных открытого доступа включающая в себя более 500 научных журналов, около 50 книг, 30 материалов научных конференций в области статистики, экономики, менеджмента, педагогики, социальных наук, психологии, биологии, химии, медицины, пищевой инженерии, физики, математики, электроники, информатики, науке о защите природы, архитектуре, инженерии, транспорта, технологии, творчества, языка и литературы.

9.2. Обновляемые информационные справочные системы

1. Информационно-правовая система «Гарант». – URL: http://www.garant.ru/
2. Информационно-правовая система «Консультант плюс». – URL: http://www.consultant.ru/

10. Обновляемый комплект лицензионного программного обеспечения

1. Интегрированный пакет прикладных программ Microsoft Office.
2. Операционная система Microsoft Windows.
3. Система обнаружения текстовых заимствований https://rmat.antiplagiat.ru/.
4. Антивирусная программа KasperskyEndpointSecurity.
5. Корпоративная информационная система «КИС».

11. Электронные образовательные ресурсы

1. ЭБС «Университетская библиотека Онлайн».
2. Корпоративная информационная система «КИС».

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

Изучение дисциплины Мотивация и стимулирование трудовой деятельности обеспечивается в соответствии требованиями Федерального государственного образовательного стандарта по направлению 38.03.03 Управление персоналом к материально-техническому обеспечению.

Материально-техническое обеспечение необходимое для реализации дисциплины включает: учебная аудитория (кабинет профессиональных дисциплин) для проведения занятий всех видов, предусмотренных образовательной программой, в том числе групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Оборудование: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; шкаф; технические средства обучения: ПК, ТВ.

Помещение для самостоятельной работы: персональные компьютеры (12 шт.) с возможностью подключения к информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам.

Комплект мебели РМАТ обеспечена необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства (состав определен в п.10 и подлежит обновлению (при необходимости).

При использовании в образовательном процессе печатных изданий библиотечный фонд укомплектован печатными изданиями из расчета не менее 0,25 экземпляра каждого из изданий, указанных в п.8, на одного обучающегося из числа лиц, одновременно осваивающих соответствующую дисциплину (модуль), проходящих соответствующую практику.

Обучающимся обеспечен доступ (удаленный доступ), в том числе в случае применения электронного обучения, дистанционных образовательных технологий, к современным профессиональным базам данных и информационным справочным системам, состав которых определяется в п.9 и подлежит обновлению (при необходимости).

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

на 20__/20__учебный год

Следующие записи относятся к п.п.___
Автор
Зав. кафедрой