

УТВЕРЖДАЮ:
Зам. директора по учебной работе
Е.С. Хропов
«20» сентября 2021 г.



Лист актуализации рабочей программы дисциплины
«Мотивация и стимулирование труда»

для подготовки бакалавров / специалистов

Направление: **38.03.02 Менеджмент**

Направленность (профиль): **Менеджмент организации**

Форма обучения очная, заочная

Год начала подготовки: 2017

Курс 4

Семестр 8

В рабочую программу вносятся следующие изменения (для 2018 года начала подготовки):

Дополнен список литературы и перечень ресурсов информационно-коммуникационной сети «Интернет»

1. Агропромышленный комплекс России: Agriculture 4.0. В 2 томах. Т. 2. Современные технологии в агропромышленном комплексе России и зарубежных стран. Сельское хозяйство 4.0. Цифровизация АПК : монография / Е. Д. Абрашкина, Ю. И. Агирбов, О. П. Андреев [и др.] ; под редакцией Л. И. Хоружий, Ю. Н. Каткова, О. Г. Каратаевой. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 379 с. — ISBN 978-5-4497-1045-1 (т. 2), 978-5-4497-1043-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/110564.html>

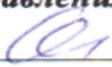
Разработчик: Чаусова Л.А., к.э.н., доцент «28» 06 2021г.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры **Управления сельскохозяйственным производством** протокол №9 от «28» 06 2021г.

Заведующий кафедрой  Я.Э. Овчаренко

Лист актуализации принят на хранение:

Заведующий выпускающей кафедрой **Управления сельскохозяйственным производством**

 Я.Э. Овчаренко

«30» 06 2021г.

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по учебной
работе С.Д. Малахова
« 30 » 06 2017 г.

Дополнения и изменения в рабочей программе дисциплины
«Мотивация и стимулирование труда»
наименование

для подготовки бакалавров
по профилю «Менеджмент организации»
Год начала подготовки: 2017

Направление: 38.03.02 Менеджмент

В рабочую программу вносятся следующие изменения:

Обновлён и дополнен список источников и литературы

Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874>

Составитель(и) : Чаусова Л.А., к.э.н., доцент Чаусова Л.А.
(ФИО, ученая степень, ученое звание) « 25 » 05 2017 г.

Рабочая программа пересмотрена и одобрена на заседании кафедры управления
сельскохозяйственным производством

протокол № 8 « 25 » 05 2017 г.

Заведующий кафедрой Овчаренко Я.Э., к.э.н., доцент
подпись (ФИО, ученая степень, ученое звание)

СОГЛАСОВАНО:

Председатель учебно-методической
комиссии по направлению подготовки

Овчаренко Я. Э. к.э.н., доцент Овчаренко Я.Э.
(ФИО, ученая степень, ученое звание)

« 25 » 05 2017 г.

Заведующий выпускающей кафедрой Овчаренко Я.Э., к.э.н., доцент
подпись (ФИО, ученая степень, ученое звание)

« 25 » 05 2017 г.

1. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

1. Интернет- портал по управлению человеческими ресурсами. Режим доступа: <http://hrmaximum.ru/>

2. Портал профессионального сообщества кадровиков. Режим доступа: <https://www.pro-personal.ru/>

3. Электронный журнал «Работа с персоналом». Режим доступа: <http://www.hr-journal.ru/>



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – МСХА
имени К.А. ТИМИРЯЗЕВА
(ФГОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)

КАЛУЖСКИЙ ФИЛИАЛ

Факультет экономический
Кафедра управления сельскохозяйственным производством



УТВЕРЖДАЮ:

Зам. директора по учебной работе

 О.И. Сюняева

“ 01 ” Июль 09 2017 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»

для подготовки бакалавров

Направление 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организации

Курс 4

Семестр 8

Калуга, 2017

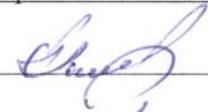
Составитель: Чаусова Л.А., к.э.н., доцент


«31» 08 2017 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.03.02 Менеджмент, утвержденным Приказом Министерства образования и науки от 12.01.2016 (профиль «Менеджмент организации», год начала подготовки по учебному плану -2017).

Программа обсуждена на заседании кафедры управления с.-х. производства

Зав. кафедрой Чаусова Л.А., к.э.н., доцент


протокол № 1 «31» 08 2017 г.

Начальник УМЧ


доцент О.А. Окунева

Лист согласования рабочей программыДекан Кокорев Н.А., к.э.н., доцент«31» 08 2017 г.

Программа принята учебно-методической комиссией по направлению подготовки 38.03.02
Менеджмент, протокол № 1
Председатель Учебно-методической комиссии Овчаренко Я.Э., к.э.н., доцент кафедры
управления с.-х. производством 

«31» 08 2017 г.Заведующий выпускающей кафедрой Чаусова Л.А., к.э.н., доцент«31» 08 2017 г.

Оглавление

АННОТАЦИЯ.....	5
1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ.....	5
1.1. Внешние и внутренние требования.....	5
1.2. Место дисциплины в учебном процессе.....	5
2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	6
3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ	6
4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	7
4.1. Структура дисциплины	7
4.2. Трудоёмкость разделов и тем дисциплины.....	7
4.3. Содержание разделов дисциплины.....	8
4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия	10
4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины.....	12
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения.....</i>	<i>12</i>
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы), контрольные работы, расчетно-графические работы, учебно-</i> <i>исследовательские работы</i>	<i>14</i>
5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ	15
6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	15
6.1. Основная литература	15
6.2. Дополнительная литература.....	15
6.3. Нормативные правовые акты	16
6.4. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям.....	16
6.5. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы	ОШИБКА! ЗАКЛАДКА НЕ ОПРЕДЕЛЕНА.
7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	17
8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ	21
9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯМ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	21
10. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ СТУДЕНТАМ ПО САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЕ	23
ПРИЛОЖЕНИЕ А.....	26
ПРИЛОЖЕНИЕ Б.....	28

Аннотация

Целью дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» является освоение студентами теоретических и практических знаний и приобретение умений и навыков для формирования у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

Особенностью дисциплины является то, что изучаются основы и сущность мотивации, теория и практика современного мотивационного и стимулирующего механизма воздействия на персонал предприятия. Большое место отводится методологии мотивации, мотивационных исследований и оптимизации стимулирования труда.

При изучении курса наряду с овладением студентами теоретическими положениями уделяется внимание приобретению практических навыков, с тем, чтобы они смогли успешно применять их в своей последующей работе.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов)

1. Требования к дисциплине

1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» включена в вариативную часть обязательные дисциплины ФГОС ВО, в базовую часть Б1.В.ОД.13.

Реализация в дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профилю подготовки «Менеджмент организации» должна формировать следующие компетенции:

ОПК-6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций

ПК-1- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих решений и осуществлять диагностику организационной культуры

1.2. Место дисциплины в учебном процессе

Предшествующими курсами, на которых непосредственно базируется дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» являются: «Теория менеджмента», «Корпоративная социальная ответственность», «Управление человеческими ресурсами» и др.

Дисциплина «Мотивация и стимулирование труда» является основополагающим для изучения следующих дисциплин: «Управление организациями АПК», «Антикризисное управление».

Особенностью дисциплины является то, что ее успешное изучение предполагает усвоение таких тем и вопросов, как: оценка результатов труда персонала, аттестация персонала, управление деловой карьерой, социально-трудовые отношения и их регулирование, качество трудовой жизни, социальные основы трудовой деятельности, основы трудового поведения личности, методы социологических и психофизиологических исследований, др.

Преподавание дисциплины должно быть увязано с изучением других дисциплин специализации и служить.

Контроль знаний студентов проводится в форме текущей и промежуточной аттестации.

Текущая аттестация студентов – оценка знаний и умений проводится постоянно на лабораторных, практических, семинарских занятиях с помощью тестовых заданий, контрольных работ, оценки самостоятельной работы студентов, включая реферат, а также на контрольной неделе.

Промежуточная аттестация студента проводится в форме итогового контроля – экзамен.

2. Цели и задачи дисциплины. Требования к результатам освоения дисциплины

Целью дисциплины «Мотивация и стимулирование труда» является освоение студентами теоретических и практических знаний и приобретение умений и навыков для формирования у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать: -содержание основных понятий теории мотивации трудовой деятельности;

- теоретические основы построения систем мотивации труда;

- основные виды и современные направления развития технологий мотивации труда;

-управленческие эффекты применения технологий управления мотивацией труда;

-содержание основных понятий теории мотивации трудовой деятельности;

- теоретические основы построения систем мотивации труда;

- основные виды и современные направления развития технологий мотивации труда;

-управленческие эффекты применения технологий управления мотивацией труда;

- примеры эффективного использования системы управления мотивацией трудовой деятельности в организациях и на предприятиях в России и за рубежом.

Уметь:

-анализировать и оценивать параметры индивидуальной мотивации профессиональной деятельности, эффективности действия мотивационной системы организации, эффективности действия системы оплаты труда.

Владеть:

-методами выявления и анализа системы индивидуальных мотивов общетрудовой и профессиональной деятельности;

-методами оценки влияния личностных, групповых, внутриорганизационных и внешне организационных факторов на мотивацию труда;

-методами анализа технологий мотивации труда;

-методами анализа систем мотивации труда;

-методами оценки своеобразия мотивации труда для различных профессий и видов деятельности.

3. Организационно-методические данные дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач.ед. (108 часов), их распределение по видам работ и по семестрам представлено в таблице 1.

Таблица 1 - Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам

Вид учебной работы	Трудоёмкость		
	зач. ед.	час.	по
			семестрам
			8

Вид учебной работы	Трудоемкость		
	зач. ед.	час.	по
			семестрам 8
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	3	108	108
Аудиторные занятия*	1,33	48	48
Лекции (Л)	0,33	12	12
Практические занятия (ПЗ)	1	36	36
Семинары (С)			
Лабораторные работы (ЛР)			
Самостоятельная работа (СРС)	1,17	42	42
в том числе:			
консультации			
реферат	0,5	18	18
самоподготовка к текущему контролю знаний	0,67	24	24
др. виды			
Вид контроля:			
экзамен	0,5	18	18

*Общее количество часов аудиторных занятий, проводимых с применением активных и интерактивных форм по темам приведено в приложении Б.

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Структура дисциплины

«Мотивация и стимулирование труда»	
Тема 1. «Теоретические основы мотивации труда»	Тема 3. «Системы оплаты труда в России и за рубежом»
Тема 2. «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	Тема 4. «Социально-психологические технологии мотивации труда»

Рисунок 1 – Содержание разделов дисциплины «Мотивация и стимулирование труда»

4.2. Трудоемкость разделов и тем дисциплины

Таблица 2 - Трудоемкость разделов и тем дисциплины

Наименование Разделов и тем дисциплины	Всего часов на раздел/тему	Аудиторная работа		Внеаудитор ная работа (СР)
		Л	ПЗ	
Тема 1 «Теоретические основы мотивации труда»	20	2	8	10
Тема 2 «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	22	4	8	10
Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за рубежом»	24	2	12	10
Тема 4 «Социально-психологические технологии мотивации труда»	20	4	8	12

Наименование Разделов и тем дисциплины	Всего часов на раздел/тему	Аудиторная работа		Внеаудитор ная работа (СР)
		Л	ПЗ	
ИТОГО за 8 семестр	90	12	36	42
Экзамен	18	-	-	18
ИТОГО	108	12	36	60

*Общий объем самостоятельной работы составляет 60 часов, в т.ч. СР - 42 ч. и 18 ч., отводимых на подготовку к экзамену

4.3. Содержание разделов дисциплины

Тема 1 «Теоретические основы мотивации труда»

Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности. Проблема побуждения людей к труду. Модели трудового поведения, их представленность в разных регионах мира. проблема динамики мотивов труда в современной России. Основные тенденции развития трудовых практик. Классические экономические теории труда. «Экономический человек» А. Смита, концепция рабочей силы К. Маркса. Психологические концепции мотивации. Соотношение мотивации и деятельности. Основные понятия системы мотивации: потребность, мотив, стимул. Модели системы потребностей человека. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, активности. Мотивация как психологическая структура. Место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека. Формирование трудовой мотивации. Направленность как компонент личностной структуры. Социализация как процесс формирования и развития мотивации. Этапы развития мотивации трудовой деятельности.

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра- интровертированность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации

Основные понятия и термины: мотивация труда, мотивация профессиональной деятельности, потребность, мотив, стимул.

Тема 2 . Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Роль психологических, социальных, экономических и культурных факторов в формировании структуры индивидуальной трудовой мотивации. Место мотивации трудовой деятельности в системе самосознания субъекта. Сущность и структура мотивационного ядра деятельности. Инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности. Корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность. Индивидуальные ценности труда. Соотношение субъективных ценностей труда и практических требований к выполняемой работе. Функции трудовой мотивации. Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда. Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности. Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений. Формирование системы профессиональных ценностей.

Основные понятия и термины: мотивационное ядро личности, индивидуальные ценности труда, система профессиональных ценностей.

Тема 3. Системы оплаты труда в России и за рубежом

Система правового регулирования оплаты труда в Российской Федерации. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда. Ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Ограничения на режим труда и отдыха. Ограничения дисциплинарного характера. Соотношение различных систем оплаты труда в организациях со сложной структурой персонала. Районное регулирование заработной платы в России. Основные факторы районирования заработной платы. Проблемы в сфере оплаты труда в условиях перехода России к новой экономической модели. Проблемы эффективности оплаты труда на предприятиях с иностранным менеджментом. Основные принципы построения и введения гибких систем оплаты труда. Система участия в доходах, система участия в прибылях. Развитие системы критериев оценки труда. Решение проблем оплаты управленческого труда. Материальное стимулирование качества управленческой деятельности.

Соотношение системы оплаты труда и системы организации выплат. Отсроченное премирование, система страхования бизнеса. Влияние системы оплаты труда на лояльность персонала в условиях перехода на контрактную систему взаимоотношений работодателя и работника. Проблемы стоимости найма специалиста в условиях развития современных систем оплаты труда. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот.

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Основные понятия и термины: единая тарифная сетка, районные коэффициенты, гибкая система оплаты труда, гибкая система льгот, отсроченные выплаты.

Тема 4. Социально-психологические технологии мотивации труда

Роль социально-психологического климата в системе мотивации труда. Система нематериальной оценки трудового вклада. Система организационных мотивационных мероприятий. Роль профессиональных соревнований, конкурсов, системы профессионального рейтинга в мотивации трудовой деятельности. Использование PR-технологий в современной практике управления мотивацией труда. Развитие имиджа организации и его влияние на имидж работников. Соотношение имиджа работников и их статуса. Современные практики психологического управления мотивацией труда. Управление системой нематериального стимулирования труда. Роль менеджмента организации в развитии принципов оценки качества деятельности сотрудников. Моральное стимулирование сотрудников. Командная деятельность как современная форма мотивации деятельности. Роль иных направлений работы с персоналом на мотивацию труда: должностное продвижение, обучение персонала, аттестация персонала. Участие персонала в решении важных производственных вопросов как основной фактор профессиональной мотивации современных работников. Кадровая политика организации и ее влияние на мотивацию труда.

Основные понятия и термины: моральное стимулирование.

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 3 - Содержание лабораторного практикума/практических занятий/семинарских занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/практических/семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Тема 1. «Теоретические основы мотивации труда»	Практическое занятие №1 Мотивация трудового поведения. Сущность и методы	выполнение задания по кейсу, подготовка докладов, рефератов, выступлений, написание эссе;	2
		Практическое занятие №2 Основные понятия теории мотивации	выполнение задания по кейсу, подготовка докладов, рефератов, выступлений, выполнение упражнений; письменные домашние задания;	4
		Практическое занятие №3 Теории мотивации	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное тестирование	2
	Тема 2. «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	Практическое занятие №4 Принуждение и властная мотивация	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	2
		Практическое занятие №5 Прямая мотивация: сущность и способы	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях тренинг	4

¹ Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/ практических/ семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
		Практическое занятие №6 Индивидуальные ценности труда	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное тестирование	2
	Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за рубежом»	Практическое занятие №7 Стимулирования труда: понятие, принципы и формы организации	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	2
		Практическое занятие №8 Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	2
		Практическое занятие №9 Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	2
		Практическое занятие №10 Проблемы теории и практики морального стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях, выполнение кейса, выполнение упражнения	4
		Практическое занятие №11 Время как стимул труда	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное тестирование	2
	Тема 4 «Социально-психологические	Практическое занятие №12 Время как стимул труда	Опрос, обсуждение	2

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/ практических/ семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	технологии мотивации труда»		вопросов и заданий к теме на практических занятиях	
		Практическое занятие №13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	4
		Практическое занятие №14 Организационная культура и мотивация персонала	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях, кейс промежуточное тестирование	2
ИТОГО				36

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения

Таблица 4 - Перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
1	Тема 1 «Теоретические основы мотивации и труда»	Мотивация как одна из функций управления и как состояние мотивов субъекта поведения. Объект и субъект мотивации. Принципы и задачи мотивации труда. Этапы развития систем мотивации. Характеристика методов мотивации Классификация видов мотивации труда. Их сущность, достоинства и недостатки. Потребности и их классификация. Иерархическая система потребностей. Свойства и особенности потребностей. Ценности: определение, классификация, функции. Цели: определение, виды, требования, предъявляемые к формулированию целей компании. Ценности-цели и ценности-средства. Факторы, влияющие на ценности фирмы.	10

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		<p>Мотивы. Классификация мотивов. Словарь мотивов. Мотивы трудового поведения. Связь мотивов с потребностями.</p> <p>Стимулы. Определение, классификация. Проблемы измерения интенсивности и силы стимулов. Связь стимулов с потребностями, мотивами, целями.</p> <p>Характеристика составляющих трудового потенциала.</p> <p>Типы личностей человека.</p> <p>Значение историко-теоретического подхода к изучению трудовой мотивации.</p> <p>Первоначальные концепции мотивации.</p> <p>Содержательные теории: теория А.Маслоу, теория мотивации достижения. Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг.</p> <p>Процессуальные теории: теория ожиданий В.Врума, комплексная модель Портера-Лоулера, теория «Зет» У. Оучи</p>	
2	Тема 2 «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	<p>Сущность и проявления принуждения в общественной и частной жизни, в сфере трудовой деятельности.</p> <p>Наказание как инструмент принуждения. Виды наказания: физическое, экономическое, политическое, психическое, моральное.</p> <p>Сфера применения принуждения. Последствия применения властной мотивации.</p> <p>Сущность прямой мотивации.</p> <p>Рациональная прямая мотивация: критическое восприятие информации (убеждение, информирование, объяснение, намек).</p> <p>Волевая прямая мотивация. Внушение как форма психологического воздействия.</p> <p>Эмоциональная прямая мотивация и ее механизмы: психологическое заражение и подражание.</p>	10
3	Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за рубежом»	<p>Понятие процесса стимулирования.</p> <p>Нормативная база стимулирования.</p> <p>Виды стимулирования и формы организации стимулирования.</p> <p>Принципы распределения благ</p> <p>Сущность денежного стимулирования.</p> <p>Деньги как средство мотивации. Свойства денег.</p> <p>Формы и системы заработной платы.</p> <p>Бестарифные и рейтинговые системы.</p> <p>Понятие о материальных неденежных потребностях.</p> <p>Классификация материальных неденежных благ.</p> <p>Опыт материального неденежного стимулирования труда, направления его дальнейшего совершенствования и развития.</p> <p>Моральное стимулирование как информационный процесс.</p> <p>Классификация моральных стимулов.</p> <p>Девальвация (обесценение) моральных стимулов.</p> <p>Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в Российской Федерации.</p> <p>Общая характеристика трудового законодательства в области</p>	10

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
		стимулирования труда Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием Компенсационные и гарантируемые обязательства Правовые ограничения на режим труда и отдыха Правовые ограничения дисциплинарного характера	
4	Тема 4 «Социально-психологические технологии и мотивации труда»	Время как универсальная потребность человека. Достоинства времени как стимула трудовой деятельности. Социально-экономические основания и границы использования времени в качестве стимула труда. Вознаграждение: внутреннее и внешнее. Основные направления компенсационной политики компании. Структура компенсационного пакета. Социальный пакет как важная составляющая компенсационного пакета. Премияльная система компании. Системы «Участия». Теории «поля» и их влияние на мотивацию персонала. Культурное поле компании и границы его формирования. Характеристика основных типов организационных культур. Мотивация персонала в организациях с разными типами организационной культуры.	12
ВСЕГО			42

4.5.2. Курсовые проекты (работы), контрольные работы, расчетно-графические работы, учебно-исследовательские работы

Данные виды работ учебным планом не предусмотрены.

ТЕМЫ РЕФЕРАТОВ

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
2. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности.
3. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
4. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
5. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
6. Функции мотивации труда в формировании индивидуальной модели трудовой деятельности.
7. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях.
8. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
9. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
10. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
11. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.
13. Система индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности.
14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.

16. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
17. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
18. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда.
19. Основные технологии мотивации труда.
20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
21. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
22. Методы оценки качества профессиональной деятельности.
23. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
24. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
25. Система внеэкономического стимулирования труда.
26. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
27. Принципы построения системы оплаты труда.

5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Взаимосвязь учебного материала лекций, практических занятий с экзаменационными вопросами и формируемыми компетенциями представлены в таблице 6.

Таблица 6 - Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и вопросами итогового контроля знаний студентов

Компетенции	Лекции	ПЗ	№ вопроса
ОПК-6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производственной) деятельностью организаций	Тема 2-4	№ 4	12-44
ПК-1- владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих решений и осуществлять диагностику организационной культуры	Тема 1-4	№ 1-14	1-44

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Основная литература

1. Трудовой кодекс РФ // www.mintrud.ru (раздел «Законодательство»).
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 323 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-5467-8.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с.: 60x90 1/16. - (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4

6.2. Дополнительная литература

1. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 300 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-8664-8.
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под ред. Е. А. Родионовой. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 279 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-6973-3.
3. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2016. — 482 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-7651-9.
4. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004575-7

Нормативные правовые акты

1. "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 03.07.2016) (с изм. и доп., вступ. в силу с 03.10.2016)
2. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
3. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р об утверждении «Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012- 2018 годы»;
4. Приказ Министерства труда и социальной защиты населения Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. № 650 «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») «Повышение эффективности и качества услуг в сфере социального обслуживания населения (2013-2018 годы)

6.4 Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям

1. Чаусов, Н.Ю. Методы управления: Учебно-методическое пособие / Н.Ю. Чаусов, О.А. Калугин, Л.А. Чаусова. – Калуга: Издательство АНО «КЦДО», 2007, - 64 с.
2. Управление в АПК. Практикум / Ю.Б. Королёв, А.В. Мефёд, В.Д. Коротнев и др.; Под ред. Ю.Б. Королёва. – М.: Колос, 2004. – 328 с.

6.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины(модуля)

1. Консультант плюс [электронный ресурс]: <http://www.consultant.ru/>
2. Энциклопедия экономиста [электронный ресурс]: <http://www.grandars.ru/>
3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы Журнал «Кадровик» – www.kadrpress.ru.
4. Журнал «Кадровое дело» – www.kdelo.ru.
5. Журнал «Кадры предприятия» – www.dis.ru.
6. Журнал «Мотивация и оплата труда» – www.grebennikov.ru.
7. Журнал «Персонал-микс» – <http://www.personal-mix.ru>.
8. Журнал «Справочник кадровика» – <http://sk.kadrovik.ru>.
9. Журнал «Справочник по управлению персоналом» – <http://sup.kadrovik.ru>.
10. Журнал «Труд за рубежом» – <http://www.bulleten.nm.ru>.
11. Журнал «Труд и социальные отношения» – <http://www.jomal-tiso.by.ru>.
12. Журнал «Управление развитием персонала» – www.grebennikov.ru.
13. Журнал «Управление человеческим потенциалом» – www.grebennikov.ru.
14. Газета «Человек и труд» – www.chelt.ru.

6.5. Программное обеспечение

1. Справочная правовая система «Консультант Плюс». URL: <http://www.consultant.ru/>
2. Справочная правовая система «Гарант». URL: <http://www.garant.ru/>
3. Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru>
4. Электронная библиотечная система Научно-издательским центром «ИНФРА-М» Znaniium.com. URL: <http://znaniium.com>.
5. Электронная библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com>
6. Электронная библиотечная система ЮРАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru>.
7. Электронная библиотечная система IPRbooks. URL: <http://iprbookshop.ru/>.

Таблица 6 - Перечень программного обеспечения

№ п/п	Наименование раздела учебной дисциплины	Наименование программы	Тип программы	Автор	Год разработки
1	Темы 1-4	Встроенное программное обеспечение	Microsoft PowerPoint 2010 Программа подготовки и просмотра презентаций	Microsoft	Версия 2010 г.
2	Темы 1-4	Система КонсультантПлюс	СПС КонсультантПлюс.	Компания "КонсультантПлюс"	1992 г.

7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций

Виды текущего контроля - реферат, тестирование, устный опрос, письменная контрольная работа, проверка домашних заданий

Итоговый контроль – экзамен

Текущий контроль оценки знаний осуществляется преподавателем в течение всего семестра путём тестирования, проведения письменных контрольных работ, проверки домашних заданий и устного опроса после изучения каждой темы.

Каждый из видов контроля выделяется по способу выявления формируемых компетенций, а именно:

- в процессе беседы преподавателя и студента;
- в процессе создания и проверки письменных материалов;
- путем использования компьютерных программ и т.п.

Устный опрос позволяет оценить знания и кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки.

Письменные работы позволяют экономить время преподавателя, проверить обоснованность оценки и уменьшить степень субъективного подхода к оценке подготовки студента, обусловленного его индивидуальными особенностями.

Использование информационных технологий и систем обеспечивает:

- быстрое и оперативное получение объективной информации о фактическом усвоении студентами контролируемого материала, в том числе непосредственно в процессе занятий;

- возможность детально и персонализировано представить эту информацию преподавателю для оценки учебных достижений и оперативной корректировки процесса обучения;

- формирования и накопления интегральных (рейтинговых) оценок достижений студентов по всем дисциплинам и разделам образовательной программы;
- привитие практических умений и навыков работы с информационными ресурсами и средствами;
- возможность самоконтроля и мотивации студентов в процессе самостоятельной работы.

Определенные компетенции также приобретаются студентом в процессе написания реферата по данной дисциплине, а контроль над их формированием осуществляется в ходе проверки преподавателем результатов данного вида работ и выставления соответствующей оценки (отметки).

Оценка тестов проводится по следующей шкале:

Таблица – Шкала оценки тестов

Процент правильных ответов	Оценка
90-100	отлично
80-91	хорошо
60-79	удовлетворительно
менее 60	неудовлетворительно

Устный ответ и письменная работа оцениваются исходя из правильности и полноты изложения материала по заданному вопросу:

Таблица - Критерии выставления оценок на устном опросе и письменной контрольной работе

Оценка	Критерий
«ОТЛИЧНО»	Студент не только продемонстрировал полное фактологическое усвоение материала и умение аргументировано обосновать теоретические постулаты и методические решения, но, и умеет осознано и аргументировано применять методические решения для нетривиальных задач.
	Студент не только продемонстрировал полное фактологическое усвоение материала и умение аргументировано обосновать теоретические постулаты и методические решения, но, и умеет решать нетривиальные задачи.
«ХОРОШО»	Студент продемонстрировал полное фактологическое усвоение материала, но и либо умение: - аргументировано обосновать теоретические постулаты и методические решения; - решать типовые задачи.
	Студент продемонстрировал либо: а) полное фактологическое усвоение материала; б) умение аргументировано обосновывать теоретические постулаты и методические решения; в) умение решать типовые задачи.
«УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО»	Студент продемонстрировал либо: а) неполное фактологическое усвоение материала при наличии базовых знаний, б) неполное умение аргументировано обосновывать теоретические постулаты и методические решения при наличии базового умения, в) неполное умение решать типовые задачи при наличии базового умения.
	Студент на фоне базовых знаний не продемонстрировал либо: а) умение аргументировано обосновать теоретические постулаты и методические решения при наличии базового умения, б) умение решать типовые задачи при наличии базового умения

Оцен ка	Критерий
«НЕУД ОВЛЕТ ВОДИТ»	Студент на фоне базовых (элементарных) знаний продемонстрировал лишь базовое умение решать типовые (элементарные) задачи.
	Студент не имеет базовых (элементарных) знаний и не умеет решать типовые (элементарные) задачи.

Итоговый контроль в виде экзамена по дисциплине проводится в экзаменационную сессию 8 семестра по утвержденным билетам (каждый билет включает по два теоретических вопроса и задачу). При отличной успеваемости и 100% посещаемости студенту может быть выставлен экзамен по итогам текущей успеваемости.

Результаты контроля успеваемости студентов на экзамене определяются оценками «отлично», «хорошо», «удовлетворительно», «неудовлетворительно».

Оценка «ОТЛИЧНО» (5) – выставляется студенту, если он показывает глубокие и всесторонние знания по дисциплине в соответствии с рабочей программой, основной и дополнительной литературой по учебному предмету; самостоятельно, логически стройно и последовательно излагает учебный материал, демонстрируя умение анализировать научные взгляды, аргументировано отстаивать собственную научную позицию; творчески увязывает теоретические положения с юридическими, экономическими и иными аспектами, обладает высокой культурой речи и умеет применять полученные теоретические знания при решении задач и конкретных практических ситуаций.

Оценка «ХОРОШО» (4) – выставляется студенту, если он показывает твёрдые и достаточно полные знания дисциплины в соответствии с рабочей программой, уверенно ориентируется в основной литературе по учебному предмету, самостоятельно и последовательно излагает учебный материал, предпринимает попытки анализировать различные научные взгляды и обосновать собственную теоретическую позицию, при этом допускает незначительные ошибки; умеет увязывать теоретические положения с юридическими, экономическими и иными аспектами, отличается развитой речью, умеет применять полученные теоретические знания при решении задач и конкретных практических ситуаций.

Оценка «УДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» (3) – выставляется студенту, если он показывает твёрдые знания дисциплины в соответствии с рабочей программой, ориентируется лишь в некоторых литературных источниках по учебному предмету; учебный материал излагает репродуктивно, допуская некоторые ошибки; предпринимает попытки анализировать различные научные взгляды, обосновывать собственную научную позицию по требованию преподавателя, с трудом умеет установить связь теоретических положений с практикой, речь не всегда логична и последовательна.

Оценка «НЕУДОВЛЕТВОРИТЕЛЬНО» (2) – выставляется студенту, если он демонстрирует незнание основных положений учебной дисциплины; не ориентируется в основных литературных источниках по учебному предмету; не в состоянии дать самостоятельный ответ на учебные вопросы, обосновать собственную научную позицию; не умеет устанавливать связь теоретических положений с практикой, речь слабо развита и маловыразительна.

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом.
2. Физиологическая, философская и психологическая школы общей теории мотивации.
3. Основные направления в развитии теории мотивации трудовой деятельности.
4. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

5. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
6. Сущность мотивации трудовой деятельности. Основные термины мотивации трудовой деятельности.
7. Сущность стимулирования трудовой деятельности. Основные термины стимулирования трудовой деятельности.
8. Взаимосвязь и взаимодействие понятий «стимул», «стимулирование», «мотив», «мотивация» в процессе трудовой деятельности.
9. Мотивационное ядро персонала организации.
10. Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
11. Место мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
12. Взаимосвязь мотивации и стимулирования трудовой деятельности с другими подсистемами системы управления персоналом организации.
13. Стадии жизненного цикла организации. Особенности мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.
14. Содержание процесса формирования мотива трудовой деятельности.
15. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
16. Функции мотивов труда. Классификация мотивов.
17. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Классификация потребностей.
18. Виды структуры мотивации трудовой деятельности. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
19. Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей.
20. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
21. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации. Модели соучастия.
22. Механизм формирования трудовой мотивации.
23. Механизм функционирования мотивации, его основные компоненты.
24. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности.
25. Формирование мотивационного ядра персонала организации и управление им.
26. Основные характеристики стимула к труду (содержание, величина, пороговое значение, временные параметры).
27. Классификация стимулов к труду по признакам.
28. Прямое и косвенное стимулирование персонала.
29. Основные направления стимулирования трудовой деятельности.
30. Сущность материального стимулирования трудовой деятельности и его структура.
31. Виды и формы материального денежного стимулирования
32. Основные виды долгосрочного вознаграждения персонала.
33. Виды и формы материального неденежного стимулирования.
34. Понятие «социальный пакет».
35. Сущность и механизм нематериального стимулирования.
36. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
37. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации.
38. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
39. Основные требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
40. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации
41. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

42. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда на предприятии.

43. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда на трех взаимосвязанных уровнях: личностном, групповом, общеорганизационном.

44. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Лекционные и практические занятия проводятся в аудиториях, оснащенных презентационным оборудованием (компьютер, имеющий выход в Интернет, мультимедийный проектор, экран, акустические системы), доской, рабочими учебными столами и стульями.

9. Методические рекомендации преподавателям по организации обучения дисциплины

В целях эффективного восприятия материала студентами по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» преподаватель должен определить совокупность методов обучения (игры, тренинги, конференции, тестирование и т.д.), используемых технических средств и форм самостоятельной работы студентов, адекватных формам обучения (видам лекционных и семинарских занятий). Необходимо также предусмотреть развитие форм самостоятельной работы, выводя студентов к завершению изучения учебной дисциплины на ее высший уровень. Пакет заданий для самостоятельной работы следует выдавать в начале семестра, определив предельные сроки их выполнения и сдачи. Организуя самостоятельную работу, необходимо постоянно обучать студентов методам такой работы. Для закрепления лекционного материала, подготовки к семинарам, лабораторным работам и выполнения самостоятельных работ необходимо рекомендовать студентам достаточно большое количество литературы. Учитывая то, что тематика курса является очень динамичной, необходимо добиваться того, чтобы наряду с базовыми учебниками студенты активно использовали другие источники – нормативно-правовые документы, аналитические и мониторинговые материалы экспертных организаций, материалы периодических изданий, включая интернет-сайты. Список источников, рекомендуемых преподавателем для изучения курса, должен содержать основную и дополнительную учебную литературу, рекомендуемую студентам к изучению, в том числе учебно-методические материалы, изданные преподавателем(-ями). Лекция – основной вид учебных занятий в ВУЗе, а их проведение – наиболее широко используемый метод обучения в высшем образовании.

Целью ее проведения преподавателем является формирование у студентов знаний для последующего усвоения материала методом самостоятельной работы, а задачами, решаемыми преподавателем в ходе проведения лекции являются:

- раскрытие сущности темы и анализ ее главных положений путем изложения учебного материала согласно учебной программе;

- развитие у студентов потребности к самостоятельной работе над учебной и научной литературой.

Преимуществами лекций для преподавателя как вида занятий и метода обучения являются:

- проведение лекционных занятий – эффективное использование времени преподавателя. Хорошо подготовленная лекция может повторяться неоднократно из семестра в семестр, что позволяет сократить время на написание планов лекций и приготовлениям к ним;

- проведение лекционных занятий может проводиться с большими или малыми группами учащихся, для любого предмета программы, и может длиться от нескольких минут до нескольких часов;

- преподаватель имеет полное представление о содержании курса;
- при проведении лекционных занятий лекций преподаватель может контролировать уровень подачи материала;

- проведение лекционных занятий лекций допускает большую плотность материала, чем в литературных источниках. Например, результаты только что оконченных научно-исследовательских работ, которые еще не опубликованы, могут быть представлены студентам на лекции;

- материал, который является особенно важным или трудным для студентов при изучении его посредством Интернета или учебника, может быть лучше объяснен на лекции. Кроме того, лекция дает возможность гибко изменять подачу материала. Преподаватель может контролировать и тестировать прямо на лекции уровень понимания студентами материала и изменять лекцию соответственно;

- лекции могут быть индивидуализированы. Преподаватель может подстраивать лекции под индивидуальные уровни и интересы студентов.

- лекции могут мотивировать студентов. Они могут видеть и слышать энтузиазм лектора, и он будет передаваться им.

При проведении лекционных занятий желательно использовать слайды из PowerPoint или проектор для демонстрации основных понятий курса. Визуальный ряд помогает студентам вести конспекты и улучшает темп ведения лекции. При изложении материала важно помнить, что почти половина информации на лекции передается через интонацию. Необходимо учитывать, что, что первый кризис внимания студентов наступает на 15-20-й минутах, второй - на 30-35-й минутах. В профессиональном общении исходить из того, что восприятие лекций студентами младших и старших курсов существенно отличается по готовности и умению. Преподаватели не должны отвлекаться от излагаемого материала лекции. "Лирические отступления" затрудняют ведение конспектов даже для тех студентов, которые обычно хорошо с этим справляются, так как выделить наиболее важные факты из лекции становится для них труднее. В заключительной части лекции необходимо сформулировать общие выводы по теме, раскрывающие содержание всех вопросов, поставленных в лекции. Объявить план очередного практического занятия и выдать на него, дать краткие рекомендации по подготовке студентов к ним.

Практические занятия следует организовывать так, чтобы закрепление лекционного материала проводилось в активных формах, предполагающих значительную работу слушателей с конкретными документами, статистическими материалами и другими информационными источниками. Практические занятия по дисциплине «микроэкономика» проводятся в следующих формах:

- семинарское занятие; проведение которого проводится в формах:

- диспута, в ходе которого студенты обсуждают материал предварительно прочитанной лекции в свободной форме по перечню вопросов, которые предварительно готовит ведущий. Ведущим может быть либо преподаватель, либо один или несколько слушателей, которые в этом случае получают возможность практиковаться в ведении дискуссии и экспресс-анализе высказанных в ходе дискуссии суждений. Диспут заканчивается подведением итогов и обобщением основных высказанных позиций;

- подготовка и презентация докладов. Слушатели самостоятельно работают с первоисточниками, такими как нормативно-правовые документы, программы и планы регионов и муниципальных образований и делают в ходе каждого занятия несколько докладов, которые потом обсуждаются в режиме «вопросы-ответы». Эффективной практикой в данном случае является подготовка докладов по отличающимся друг от друга объектам;

- самостоятельные домашние задания;

- изучение реальных документов – методик, правовых документов стратегий, планов и программ, инвестиционных паспортов, управленческих схем и т. д. Анализ таких

документов, в том числе сравнительный, позволяет слушателям проникнуть в практические проблемы и предложить свои решения;

– решение задач и упражнений, при которых разбираются конкретные методики, в т.ч. с использованием математического аппарата, для решения практических экономических вопросов.

При подготовке к практическому занятию преподавателю необходимо уточнить план его проведения, продумать формулировки и содержание учебных вопросов, выносимых на обсуждение. Ознакомиться с новыми публикациями по теме занятия. Можно завести рабочую тетрадь, в которой учитывать посещаемость занятий студентами и оценивать их выступления в соответствующих баллах. Оказывать методическую помощь студентам в подготовке докладов и рефератов по актуальным вопросам обсуждаемой темы. Перед началом очередного практического занятия преподаватель должен удостовериться в готовности студентов к выполнению заданий путем короткого собеседования. В ходе практического занятия во вступительном слове раскрыть теоретическую и практическую значимость его темы, определить порядок его проведения, время на обсуждение каждого учебного вопроса. Дать возможность выступить всем желающим, а также предложить выступить тем студентам, которые по тем или иным причинам пропустили лекционное занятие или проявляют пассивность. Целесообразно в ходе обсуждения учебных вопросов задавать выступающим и аудитории дополнительные и уточняющие вопросы с целью выяснения их позиций по существу обсуждаемых проблем. Поощрять выступления с места в виде кратких дополнений и постановки вопросов выступающим и преподавателю. В заключительной части практического занятия следует подвести его итоги: дать объективную оценку выступлений каждого студента и учебной группы в целом. Раскрыть положительные стороны и недостатки проведенного занятия. Ответить на вопросы студентов. Назвать тему очередного занятия. После каждого лекционного, практического занятия преподаватель должен сделать соответствующую запись в журналах учета посещаемости занятий студентами, выяснить у старост учебных групп причины отсутствия студентов на занятиях. При проведении аттестации студентов важно всегда помнить, что систематичность, объективность, аргументированность – главные принципы, на которых основаны контроль и оценка знаний студентов. Проверка, контроль и оценка знаний студента требуют учета его индивидуального стиля в осуществлении учебной деятельности. Знание критериев оценки знаний обязательно для преподавателя и студента.

10. Методические рекомендации студентам по самостоятельной работе

Самостоятельная работа студентов осуществляется в ходе практических занятий при самостоятельном решении ими прикладных задач под руководством преподавателя, а также во внеаудиторное время при подготовке к лекционным занятиям и при выполнении контрольной работы. Преподаватель оказывает индивидуальную помощь студентам в организации самостоятельной работы в интересах повышения ее эффективности. Литература для самостоятельного изучения определяется из расчета приблизительно 10 страниц текста на один час работы. Объем учебной литературы может варьироваться в зависимости от степени подготовленности студентов. В ходе проведения лекций преподаватели ориентируют студентов на наиболее оптимальные варианты самостоятельной работы студентов. Важным элементом самостоятельной подготовки является самостоятельная работа с книгой. Сегодня книга существует в двух формах: традиционной (печатной) и электронной. Используя электронный вариант книги значительно быстрее подготовить на его базе реферат контрольную работу, подогнать текст своей работы под требуемый учебным заданием объем. Печатные книги гораздо легче и удобнее читать. Изучать курс по книге рекомендуется по темам, предварительно ознакомившись с содержанием каждой из них по программе. При первом чтении следует стремиться к получению общего представления об излагаемых вопросах, а также отмечать трудные или неясные моменты.

При повторном изучении темы необходимо освоить все теоретические положения, математические зависимости и их выводы, а также принципы составления уравнений реакций. Рекомендуется вникать в сущность того или иного вопроса, но не пытаться запомнить отдельные факты и явления. Изучение любого вопроса на уровне сущности, а не на уровне отдельных явлений способствует более глубокому и прочному усвоению материала. Работа с книгой, студенты сталкиваются с рядом проблем. Одна из них – какая книга лучше. Целесообразно в первую очередь обратиться к литературе, рекомендованной преподавателем. Целесообразно прочитать аннотацию к книге на ее страницах, в которой указано, кому и для каких целей она может быть полезна. Другая проблема – как эффективно усвоить материал книги. Качество усвоения учебного материала существенно зависят от манера прочтения книги. Можно выделить пять основных приемов работы с литературой: Чтение-просмотр используется для предварительного ознакомления с книгой, оценки ее ценности. Он предполагает ознакомление с аннотацией, предисловием, оглавлением, заключением книги, поиск по оглавлению наиболее важных мыслей и выводов автора произведения. Выборочное чтение предполагает избирательное чтение отдельных разделов текста. Этот метод используется, как правило, после предварительного просмотра книги, при ее вторичном чтении.

Сканирование представляет быстрый просмотр книги с целью поиска фамилии, факта, оценки и др. Углубленное чтение предполагает обращение внимания на детали содержания текста, его анализ и оценку. Скорость подобного вида чтения составляет ориентировочно до 7-10 страниц в час. Она может быть выше, если читатель уже обладает определенным знанием по теме книги или статьи. Углубленное чтение литературы предполагает:

1. Стремление к пониманию прочитанного. Без понимания смысла информации ее очень трудно запомнить.

2. Обдумывание изложенной в книге информации. Тогда собственные мысли, возникшие в ходе знакомства с чужими работами, послужат основой для получения нового знания.

3. Мысленное выделение ключевых слов, идей, раздробление содержания текста на логические блоки, составление плана прочитанного. Если студент имеет дело с личной книгой, то ключевые слова мысли можно подчеркнуть карандашом.

4. Составление конспекта изученного материала. Если статья или раздел книги по объему небольшой, то целесообразно приступить к конспектированию, прочитав их полностью. В других случаях желательно прочитать 7-10 страниц.

Изучая курс, полезно обращаться и к глоссарию (словарю терминов). Пока тот или иной раздел не усвоен, переходить к изучению новых разделов не следует. Краткий конспект курса будет полезен при повторении материала в период подготовки к экзамену. Для более эффективного запоминания и усвоения изучаемого материала по книге, полезно иметь рабочую тетрадь (можно использовать лекционный конспект) и заносить в нее формулировки, новые незнакомые термины и названия, формулы, математические зависимости и их выводы и т.п. Весьма целесообразно пытаться систематизировать учебный материал, проводить обобщение разнообразных фактов, сводить их в таблицы. Такая методика облегчает запоминание. Эффективной изучение курса должно обязательно сопровождаться выполнением упражнений – одним из лучших методов прочного усвоения, проверки и закрепления теоретического материала. Этой цели служат вопросы для самопроверки и тренировочные тесты, отраженные в книге, позволяющие контролировать степень успешности изучения учебного материала. Подготовка к зачету и экзамену. Экзамен или зачет являются формами промежуточного контроля знаний студентов и как правило проводится в конце семестра. На экзамене (зачете) определяется качество и объем усвоенных студентами знаний. Подготовка к экзамену (зачету) – процесс индивидуальный. Тем не менее, существуют некоторые правила, знания которых могут быть полезны для всех. Залогом успешной сдачи экзамена (зачета) является систематическая работа над учебной

дисциплиной в течении года. Накануне и в период экзаменационной сессии необходима и целенаправленная подготовка к экзамену (зачету).

Начинать повторение рекомендуется за месяц-полтора до начала сессии. Подготовку к экзамену (зачету) желательно вести, исходя из требований программы учебной дисциплины. Этим документом разрешено пользоваться на экзамене (зачете). Если в распоряжении студента есть несколько дней на подготовку к экзамену (зачету), то целесообразно определить график прохождения вопросов из расчета, чтобы осталось время на повторение наиболее трудных.

Требования к знаниям студентов на экзамене (зачете) определены федеральным государственным образовательным стандартом (ФГОС) к уровню знаний, программой учебной дисциплины, основу которой и составляют положения ФГОС.

Консультации. Изучение дисциплины проходит под руководством преподавателя в режиме делового сотрудничества. В случае затруднений, возникающих при изучении учебной дисциплины, студентам следует обращаться за консультацией к преподавателю, реализуя различные коммуникационные возможности: очные консультации (непосредственно в университете в часы приема преподавателя или консультации до и после окончания занятий при наличии у преподавателя времени), кроме того можно использовать и консультации по сети Интернет.

ПРИЛОЖЕНИЕ А

Таблица – Показатели и методы оценки результатов подготовки бакалавра по направлению 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Менеджмент организации»

№ п/п	Результаты обучения (освоенные общекультурные и профессиональные компетенции)	Основные показатели результатов подготовки	Формы, способы и методы оценки/контроля	Разделы дисциплины, темы и их элементы
1	ОПК-6 - владением методами принятия решений в управлении операционной (производительностью организаций)	<p>Знать: -содержание основных понятий теории мотивации трудовой деятельности;</p> <p>- теоретические основы построения систем мотивации труда;</p> <p>- основные виды и современные направления развития технологий мотивации труда;</p> <p>-управленческие эффекты применения технологий управления мотивацией труда;</p> <p>Уметь: -анализировать и оценивать параметры индивидуальной мотивации профессиональной деятельности, эффективность действия мотивационной системы организации, эффективности действия системы оплаты труда.</p> <p>Владеть: методами принятия решений в управлении операционной (производительностью) деятельностью организаций</p> <p>-методами выявления и анализа системы индивидуальных мотивов общетрудовой и профессиональной деятельности;</p> <p>-методами оценки влияния личностных, групповых, внутриорганизационных и внешне организационных факторов на мотивацию труда;</p>	Работа на семинарских занятиях. выполнение домашних заданий по структуре подготовки к проведению исследований.	Тема 2-4
2	ПК-1- владением навыками использования основных теорий	<p>Знать: - основные теории мотивации труда работников в организации;</p>	Представление результатов	Тема 1-4

<p>мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих решений и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>- классификацию мотивов и стимулов к труду; - виды и характеристики систем мотивации; - основные формы оплаты труда; - процессы групповой динамики и принципы формирования команды - виды нематериальной мотивации. Уметь: - анализировать эффективность форм и систем оплат труда на предприятии; - анализировать мотивационную политику организации и разрабатывать предложения по повышению ее эффективности; - проводить аудит человеческих решений и осуществлять диагностику организационной культуры - определять размеры вознаграждений персонала организации; - разрабатывать эффективные формы стимулирования персонала. Владеть: - приемами мотивации и стимулирования персонала в организации; - технологиями формирования мотивационного механизма организации - навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач</p>	<p>выполнения заданий в виде презентации, групповая работа, доклады. Индивидуальные и групповые кейсы, домашнее задание.</p>
--	---	---

ПРИЛОЖЕНИЕ Б

Применение активных и интерактивных образовательных технологий

№ п/п	Тема и форма занятия		Наименование используемых активных и интерактивных образовательных технологий	Кол-во часов
1.	Тема 1 «Теоретические основы мотивации труда»	ПЗ	Деловые игры, кейс-метод	2
2.	Тема 2 «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	Л	Лекция-дискуссия	2
		ПЗ	Деловые игры, кейс-метод	4
3.	Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за рубежом»	Л	Лекция-дискуссия	2
		ПЗ	Деловые игры, кейс-метод	2
4.	Тема 4 «Социально-психологические технологии мотивации труда»	Л	Лекция-беседа	2
		ПЗ	Деловые игры, кейс-метод	4
Всего:				16

Общее количество часов аудиторных занятий, проведённых с применением активных и интерактивных образовательных технологий составляет 16 часов (33,3% от аудиторных занятий).

Средства адаптации образовательного процесса по дисциплине к потребностям обучающихся инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ)

При необходимости в образовательном процессе применяются следующие методы и технологии, облегчающие восприятие информации обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ:

- создание текстовой версии любого нетекстового контента для его возможного преобразования в альтернативные формы, удобные для различных пользователей;

- создание контента, который можно представить в различных видах без потери данных или структуры, предусмотреть возможность масштабирования текста и изображений без потери качества;

- создание возможности для обучающихся воспринимать одну и ту же информацию из разных источников – например, так, чтобы лица с нарушением слуха получали информацию визуально, с нарушением зрения – аудиально;

- применение программных средств, обеспечивающих возможность освоения навыков и умений, формируемых дисциплиной, за счет альтернативных способов, в том числе виртуальных лабораторий и симуляционных технологий;

- применение дистанционных образовательных технологий для передачи информации, организации различных форм интерактивной контактной работы обучающегося с преподавателем, в том числе вебинаров, которые могут быть использованы для проведения виртуальных лекций с возможностью взаимодействия всех участников дистанционного обучения, выступлений с докладами и защитой выполненных работ, проведения тренингов, организации коллективной работы;

- применение дистанционных образовательных технологий для организации форм текущего и промежуточного контроля;

- увеличение продолжительности сдачи обучающимся инвалидом или лицом с ОВЗ форм промежуточной аттестации по отношению к установленной продолжительности их сдачи: зачет и экзамен, проводимые в письменной форме, - не более чем на 90 мин., проводимые в устной форме – не более чем на 20 мин.,

- продолжительность выступления обучающегося при защите курсовой работы – не более чем на 15 мин.

Университет устанавливает конкретное содержание рабочих программ дисциплин и условия организации и проведения конкретных видов учебных занятий, составляющих контактную работу обучающихся с преподавателем и самостоятельную работу обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, инвалидов (при наличии факта зачисления таких обучающихся с учетом конкретных нозологий).



МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ – МСХА
имени К.А. ТИМИРЯЗЕВА
(ФГОУ ВО РГАУ - МСХА имени К.А. Тимирязева)

КАЛУЖСКИЙ ФИЛИАЛ

Факультет экономический
Кафедра управления сельскохозяйственным производством

**ПРИЛОЖЕНИЕ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ УЧЕБНОЙ
ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.13 «МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА»**

для подготовки бакалавров
заочной формы обучения

Направление 38.03.02 Менеджмент

Профиль Менеджмент организации

Курс 4

Семестр 8

Калуга, 2017

Наименование Разделов и тем дисциплины	Всего часов на раздел/тему	Аудиторная работа		Внеаудитор ная работа (СР)
		Л	ПЗ	
Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за Рубежом»	25	1	2	22
Тема 4 «Социально-психологические технологии мотивации труда»	24	1	2	21
ИТОГО за 8 семестр	99	4	8	87
Экзамен	9	-	-	9
ИТОГО	108	4	8	96

*Общий объем самостоятельной работы составляет 96 часов, в т.ч. СР - 87 ч. и 9 ч., отводимых на подготовку к экзамену

4.4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 3 - Содержание лабораторного практикума/практических занятий/семинарских занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/практических/семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
	Тема 1. «Теоретические основы мотивации труда»	Практическое занятие №1 Мотивация трудового поведения. Сущность и методы	выполнение задания по кейсу, подготовка докладов, рефератов, выступлений, написание эссе;	1
		Практическое занятие №2 Основные понятия теории мотивации	выполнение задания по кейсу, подготовка докладов, рефератов, выступлений, выполнение упражнений; письменные домашние задания;	1
		Практическое занятие №3 Теории мотивации	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное	

¹ Вид мероприятия: защита, тестирование, коллоквиум, другое

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/ практических/ семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
			тестирование	
	Тема 2. «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	Практическое занятие №4 Принуждение и властная мотивация	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	1
		Практическое занятие №5 Прямая мотивация: сущность и способы	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях тренинг	1
		Практическое занятие №6 Индивидуальные ценности труда	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное тестирование	1
	Тема 3 «Системы оплаты труда в России и за Рубежом»	Практическое занятие №7 Стимулирования труда: понятие, принципы и формы организации	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	
		Практическое занятие №8 Проблемы теории и практики материального денежного стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	1
		Практическое занятие №9 Проблемы теории и практики материального неденежного стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	1
		Практическое занятие №10 Проблемы теории и практики морального стимулирования	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины	№ и название лабораторных/ практических/ семинарских занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид ¹ контрольного мероприятия	Кол-во часов
			занятиях, выполнение кейса, выполнение упражнения	
		Практическое занятие №11 Время как стимул труда	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях промежуточное тестирование	
	Тема 4 «Социально-психологические технологии мотивации труда»	Практическое занятие №12 Время как стимул труда	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	1
		Практическое занятие №13 Разработка и оптимизация системы вознаграждения персонала	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях	1
		Практическое занятие №14 Организационная культура и мотивация персонала	Опрос, обсуждение вопросов и заданий к теме на практических занятиях, кейс промежуточное тестирование	
	ИТОГО			8

4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины

4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения

Таблица 4 - Перечень вопросов для самостоятельного изучения

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
1	Тема 1 «Теоретические основы мотивации и труда»	<p>Мотивация как одна из функций управления и как состояние мотивов субъекта поведения. Объект и субъект мотивации.</p> <p>Принципы и задачи мотивации труда.</p> <p>Этапы развития систем мотивации.</p> <p>Характеристика методов мотивации</p> <p>Классификация видов мотивации труда. Их сущность, достоинства и недостатки.</p> <p>Потребности и их классификация.</p> <p>Иерархическая система потребностей.</p> <p>Свойства и особенности потребностей.</p> <p>Ценности: определение, классификация, функции.</p> <p>Цели: определение, виды, требования, предъявляемые к формулированию целей компании.</p> <p>Ценности-цели и ценности-средства. Факторы, влияющие на ценности фирмы.</p> <p>Мотивы. Классификация мотивов. Словарь мотивов. Мотивы трудового поведения. Связь мотивов с потребностями.</p> <p>Стимулы. Определение, классификация. Проблемы измерения интенсивности и силы стимулов. Связь стимулов с потребностями, мотивами, целями.</p> <p>Характеристика составляющих трудового потенциала.</p> <p>Типы личностей человека.</p> <p>Значение историко-теоретического подхода к изучению трудовой мотивации.</p> <p>Первоначальные концепции мотивации.</p> <p>Содержательные теории: теория А.Маслоу, теория мотивации достижения. Д. Мак-Грегор, К. Альдерфер, Д. МакКлелланд, Ф. Герцберг.</p> <p>Процессуальные теории: теория ожиданий В.Врума, комплексная модель Портера-Лоулера, теория «Зет» У. Оучи</p>	22
2	Тема 2 «Структура, функции и механизмы трудовой мотивации»	<p>Сущность и проявления принуждения в общественной и частной жизни, в сфере трудовой деятельности.</p> <p>Наказание как инструмент принуждения. Виды наказания: физическое, экономическое, политическое, психическое, моральное.</p> <p>Сфера применения принуждения. Последствия применения властной мотивации.</p> <p>Сущность прямой мотивации.</p> <p>Рациональная прямая мотивация: критическое восприятие информации (убеждение, информирование, объяснение, намек).</p> <p>Волевая прямая мотивация. Внушение как форма психологического воздействия.</p> <p>Эмоциональная прямая мотивация и ее механизмы: психологическое заражение и подражание.</p>	22
3	Тема 3 «Системы	<p>Понятие процесса стимулирования.</p> <p>Нормативная база стимулирования.</p>	22

№ п / п	№ раздела и темы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения	Кол-во часов
	оплаты труда в России и за Рубежом»	<p>Виды стимулирования и формы организации стимулирования. Принципы распределения благ Сущность денежного стимулирования. Деньги как средство мотивации. Свойства денег. Формы и системы заработной платы. Бестарифные и рейтинговые системы. Понятие о материальных неденежных потребностях. Классификация материальных неденежных благ. Опыт материального неденежного стимулирования труда, направления его дальнейшего совершенствования и развития. Моральное стимулирование как информационный процесс. Классификация моральных стимулов. Девальвация (обесценение) моральных стимулов. Современное состояние и перспективы морального стимулирования труда в Российской Федерации. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием Компенсационные и гарантируемые обязательства Правовые ограничения на режим труда и отдыха Правовые ограничения дисциплинарного характера</p>	
4	Тема 4 «Социально-психологические технологии и мотивации труда»	<p>Время как универсальная потребность человека. Достоинства времени как стимула трудовой деятельности. Социально-экономические основания и границы использования времени в качестве стимула труда. Вознаграждение: внутреннее и внешнее. Основные направления компенсационной политики компании. Структура компенсационного пакета. Социальный пакет как важная составляющая компенсационного пакета. Премияльная система компании. Системы «Участия». Теории «поля» и их влияние на мотивацию персонала. Культурное поле компании и границы его формирования. Характеристика основных типов организационных культур. Мотивация персонала в организациях с разными типами организационной культуры.</p>	21