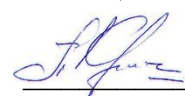


МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю  
Декан факультета  
социологии и управления

 П.Е. Кричинский  
«28» июня 2017 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Уровень основной профессиональной образовательной программы  
\_\_\_\_\_ бакалавриат \_\_\_\_\_

Направление подготовки \_\_\_\_\_ 38.03.02 Менеджмент \_\_\_\_\_

Направленность (профиль) подготовки \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_ Менеджмент организации \_\_\_\_\_

Форма обучения \_\_\_\_\_ очная \_\_\_\_\_

Сроки освоения ОПОП \_\_\_\_\_ нормативный (4 года) \_\_\_\_\_

Факультет (институт) \_\_\_\_\_ социологии и управления \_\_\_\_\_

Кафедра \_\_\_\_\_ управления персоналом \_\_\_\_\_

Рязань, 2017

## ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование общепрофессиональных и профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской деятельности в области управления организациями различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

### 2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности* относится к вариативной части Блока 1 (обязательная дисциплина).

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Управление человеческими ресурсами
- Теория менеджмента
- Теория организации

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Современные концепции менеджмента
- Корпоративная социальная ответственность
- Комплексный анализ хозяйственной деятельности

## 2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1.	ПК - 1	владение 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 ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	- классифицировать потребности - анализировать мотивы сотрудников организации; - формировать систему стимулов для персонала организации	- навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала

## 2.5 Карта компетенций дисциплины.

### КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ

#### НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Цель дисциплины развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой, информационно-аналитической, предпринимательской деятельности в области управления организациями различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент.

В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие

#### Профессиональные компетенции:

КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК - 1	владение 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 ресурсов и осуществлять	<p><u>Знать:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности;</li> <li>- сущность и направления стимулирования трудовой деятельности;</li> <li>- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности</li> </ul> <p><u>Уметь:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- классифицировать потребности;</li> <li>- формировать</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- лекции и практические занятия;</li> <li>- изучение и конспектирование основной и дополнительной литературы;</li> <li>- разбор практических ситуаций («case studies»)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- тестирование;</li> <li>- экзамен;</li> <li>- курсовая работа</li> </ul>	<p><b>ПОРОГОВЫЙ</b></p> <p>знать основные понятия мотивации и стимулирования, основные теории мотивации, уметь классифицировать потребности и стимулы, владеть понятийным аппаратом</p> <p><b>ПОВЫШЕННЫЙ</b></p> <p>знать методологию формирования системы стимулирования в организации, уметь анализировать потребности работников и подбирать соответствующие им стимулы, владеть навыками построения системы стимулирования</p>

	диагностику организационной культуры	систему стимулов для персонала организации <u>Владеть:</u> - навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала			
--	--	--	--	--	--

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		№6 часов
1	2	5
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	64	32
В том числе:		
Лекции (Л)	32	32
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	32	32
Лабораторные работы (ЛР)		
2. Самостоятельная работа студента (всего)	116	116
В том числе	-	-
<i>СРС в семестре:</i>	116	116
Курсовая работа	КП	
	КР	36
Другие виды СРС:	80	80
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	20	20
Работа со справочными материалами	20	20
Изучение и конспектирование литературы	30	30
Выполнение индивидуальных домашних заданий	10	10
<i>СРС в период сессии</i>		
Вид промежуточной аттестации	зачет (З),	
	экзамен (Э)	36
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	216
	зач. ед.	6

## 2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	1.1 Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» 1.2 Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности 1.3 Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности 1.4 Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом 1.5 Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2.1 Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности 2.2 Формирование мотивационного ядра персонала организации 2.3 Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности 2.4 Организация оплаты труда 2.5 Нематериальное стимулирование трудовой деятельности 2.6 Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2.7 Технология разработки системы материального стимулирования 2.8 Технология разработки системы нематериального стимулирования 2.9 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

### 2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	14	-	14	36	64	
6	1.1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	2	-	2	4	12	

6	1.2	Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	-	2	8	16	2 неделя Собеседование
6	1.3	Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4	-	4	8	16	4 неделя ИДЗ
6	1.4	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом	2	-	2	8	12	5 неделя ИДЗ
6	1.5	Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации	2		2	8	12	6 неделя тестирование
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	20		20	44	84	
6	2.1	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	2	-	2	6	8	8 неделя
6	2.2	Формирование мотивационного ядра персонала организации	2	-	2	6	8	
6	2.3	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	4	-	4	8	16	10 неделя Собеседование, ИДЗ
6	2.4	Организация оплаты труда	2	-	2	4	8	
6	2.5	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	2	-	2	4	8	12 неделя ИДЗ
6	2.6	Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	-	2	4	8	
6	2.7	Технология разработки системы материального стимулирования	2	-	2	4	8	14 неделя разбор кейсов
6	2.8	Технология разработки системы нематериального стимулирования	2	-	2	4	8	
6	2.9	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	-	2	4	8	16 неделя Тестирование
6	1,2	ИТОГО за семестр	32	-	32	80	144	
6	1,2	Итого разделы 1,2				36	36	курсовая работа
6	1,2	Итого разделы 1,2				36	36	экзамен
		ИТОГО	32	-	32	152	216	

2.3. Лабораторный практикум *не предусмотрен*



## 2.4. Примерная тематика курсовых работ Семестр №6

Темы курсовых работ по дисциплине

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

1. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
2. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
3. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
4. Функции мотивации труда в формировании индивидуальной модели трудовой деятельности.
5. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях.
6. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
7. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
8. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
9. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
10. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
11. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
12. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
13. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
14. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда.
15. Основные технологии мотивации труда.
16. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
17. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
18. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
19. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
20. Система внеэкономического стимулирования труда.
21. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
22. Принципы построения системы оплаты труда.
23. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
24. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.
25. Факторы, влияющие на мотивацию труда сотрудников ... (уточнить организацию)
26. Мотиваторы и демотиваторы в трудовой деятельности
27. Роль организации труда в стимулировании персонала
28. Взаимодействие характеристик работы и индивидуальных особенностей в деятельности персонала ...
29. Управление по целям: сущность, методика и практика стимулирования
30. Мотивация профессионального обучения персонала
31. Учет возрастных особенностей в стимулировании персонала
32. Особенности применения материального стимулирования в ...
33. Классификации методов стимулирования в ... (уточнить организацию)
34. Особенности стимулирования эффективной управленческой деятельности
35. Особенности применения системы "Кафетерия" в организации
36. Партиципативные методы стимулирования в организации
37. Стимулирование творчества и инициативности в ... (уточнить организацию)
38. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала.

39. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
40. «Неденежные» методы воздействия на мотивацию сотрудников.
41. Мотивирующая организация труда персонала.
42. Влияние особенностей организационной культуры на мотивацию сотрудников.
43. Методы изучения мотивации сотрудников организации.
44. Лидерство как средство воздействия на мотивацию сотрудников.
45. Методы повышения мотивационного потенциала работы.
46. Условия создания эффективной системы стимулирования труда персонала

### 3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

#### 3.1. Виды СРС

№	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*10)	10
			Работа со справочными материалами (1*10)	10
			Изучение и конспектирование литературы (1*14)	14
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (1*2)	2
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям (1*10)	10
			Работа со справочными материалами (1*10)	10
			Изучение и конспектирование литературы (1*16)	16
			Выполнение индивидуальных домашних заданий (1*8)	8
Написание курсовой работы				36
ИТОГО в семестре				116
Итого по дисциплине				116

3.2. График работы студента  
**Семестр № 6**

Форма оценочного средства	Условное обозначе ние	Номер недели															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Собеседование	Сб		+								+						
Тестирование письменное, компьютерное	ТСп, ТСк						+										+
Индивидуальные домашние задания	ИДЗ				+	+					+						
Разбор кейсов	РК														+		

### 3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Теория менеджмента».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, научно-исследовательские работы и примеры проектов. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

*Аудиторная самостоятельная работа* по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

*Внеаудиторная самостоятельная работа* выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.

- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.
  - для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, написание и защита проекта и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре управления персоналом и официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб). .

2. В.В. Страхов Е.Н. Горохова Т.В. Кременецкая Формы организации учебного процесса в вузе // <http://www.rsu.edu.ru/official/methodical/methodological-support>

3.3.1. Контрольные работы/рефераты (в пункте подраздела указываются примерные темы контрольных работ и рефератов и даются необходимые рекомендации по их выполнению.)

Не предусмотрены

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)

4.1. Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине *не применяется*

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

### 5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
	2	3	4			5	6
1.	Литвинюк, А.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / А.Л. Литвинюк. М.: Юрайт, 2015			1-2	6	10	0
2.	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Текст] / Т. Н. Лобанова. — М. : Издательство Юрайт, 2017.			1-2	6	<a href="https://biblionline.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C">https://biblionline.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C</a>	

### 5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
	2	3	4			5	6
	Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебник для вузов [Текст] / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - М.: Альфа-Пресс. 2006.			1,2	6	20	
	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебник для вузов [Текст] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009.			1,2	6		
	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, 2017.			1,2	6	<a href="https://biblionline.ru/book/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3">https://biblionline.ru/book/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3</a>	

### 5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

- Академия Google – новая поисковая система, разработанная специально для студентов, ученых и исследователей, предназначена для поиска информации в онлайн-овых академических журналах и материалах, прошедших экспертную оценку;
- РИБК – портал «Российского информационно-библиотечного консорциума» предоставляет возможность расширенного поиска библиографических данных и полнотекстовых ресурсов в электронных каталогах пяти крупнейших библиотек России;
- SCIRUS – поисковая система, нацеленная на поиск исключительно научной информации, позволяет находить информацию в научных журналах, персональных страницах ученых, университетов и исследовательских центров.

#### *Электронные библиотеки открытого доступа:*

- Единое окно доступа к образовательным ресурсам – это информационная система, которая предоставляет свободный доступ к каталогу образовательных интернет-ресурсов и полнотекстовой электронной учебно-методической библиотеке для общего и профессионального образования.
- Информационно-правовая система «Консультант-Плюс»,
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU и др.
- Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»
- ЭБС «Университетская библиотека ONLINE»

### 5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

<http://www.knigafund.ru> -Электронная библиотека студента «КнигаФонд»

<http://www.uptp.ru> – сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»

<http://ecsocman.hse.ru/>- Федеральный образовательный портал – Экономика, Социология, Менеджмент

<http://www.aup.ru/> - Административно-управленческий портал

<http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”

<http://hrm.ru> – Ведущий портал о кадровом менеджменте

<http://www.cfin.ru> – Информационный сайт “Корпоративный менеджмент”

<http://www.hr-journal.ru> – Журнал “Работа с персоналом”

<http://www.top-personal.ru> – Журнал "Управление персоналом"

<http://www.mevriz.ru> - Журнал “Менеджмент в России и за рубежом”

<http://magazine.hrm.ru> – Журнал “HR-менеджмент”

[http://www.spa.msu.ru/publ \(vestnik\).html](http://www.spa.msu.ru/publ (vestnik).html) - Вестник Московского университета. Серия XXI. Управление (государство и общество)

<http://www.top-manager.ru> – Издательский дом “Top-Manager”

<http://www.managment.aaanet.ru> – Библиотека менеджмента

<http://www.pragmatist.ru> – Энциклопедия менеджмента

<http://infomanagement.ru> - Информационный сайт “Info Management”

<http://marketingclub.ru> – Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама

## 6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекционным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office: Word, Excel, Power Point и др.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется только для стандарта ФГОС ВПО)

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометить важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.
Практические занятия	Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.
Контрольная	Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных



работа/индивидуальные задания	положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.
Индивидуальные задания (защита /презентация выполненной работы)	Тема доклада (задания) должна соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint. Четко сформулировать цель презентации. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.
Реферат/курсовая работа	<i>Реферат:</i> Поиск литературы и составление библиографии, использование от 3 до 5 научных работ, изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Ознакомиться со структурой и оформлением реферата. <i>Курсовая работа:</i> изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.
Анализ ситуаций, решение ситуационных задач	Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. Студенту необходимо изучить учебную информацию по теме; провести системно – структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения проблемы (если она стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.
Практикум/лабораторная работа	Методические указания по выполнению лабораторных работ ( <i>можно указать название брошюры и где находится</i> ) и др.
Коллоквиум	Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам и др.
и др.	
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену (зачету) необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. Требования к программному обеспечению учебного процесса: отсутствуют

## Приложение 1

### Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

#### *Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости*

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции) или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	ПК - 1	Экзамен
2.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности		

### ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
<b>ПК 1</b>	владение 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 ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<b>знать</b>	
		<b>1</b> - теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности;	<b>ПК1 31</b>
		<b>2</b> - сущность и направления	<b>ПК1 32</b>

		стимулирования трудовой деятельности;	
		- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	<b>ПК1 З3</b>
		<b>уметь</b>	
		<b>1</b> классифицировать потребности	<b>ПК1 У1</b>
		<b>2</b> анализировать мотивы сотрудников организации;	<b>ПК1 У2</b>
		<b>3</b> формировать систему стимулов для персонала организации	<b>ПК1 У3</b>
		<b>владеть</b>	
		<b>1</b> навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников;	<b>ПК1 В1</b>
		<b>2</b> технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала	<b>ПК1 В2</b>

### **КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)**

<b>№</b>	<b>*Содержание оценочного средства</b>	<b>Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов</b>
<b>1.</b>	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.	<b>ПК1 З1</b>
<b>2.</b>	Мотивы человеческой деятельности. Потребности и интересы.	<b>ПК1 З1, ПК1 У1, ПК1 У2</b>
<b>3.</b>	Структура, функции и механизм трудовой мотивации	<b>ПК1 З1</b>
<b>4.</b>	Мотивационное ядро персонала	<b>ПК1 З1</b>
<b>5.</b>	Стимулирование трудовой деятельности. Концепция стимулирования.	<b>ПК1 З1</b>
<b>6.</b>	Теория иерархии потребностей А. Маслоу	<b>ПК1 З1, ПК1 У1</b>
<b>7.</b>	Содержательные теории мотивации	<b>ПК1 З1</b>
<b>8.</b>	Процессуальные теории мотивации.	<b>ПК1 З1</b>
<b>9.</b>	Психологические теории мотивации	<b>ПК1 З1</b>
<b>10.</b>	Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования	<b>ПК1 З1</b>

11.	Социологический подход к понятиям «мотивация» и «стимулирование»	ПК1 31
12.	Исследования мотивации школой Л.С.Выготского.	ПК1 31
13.	Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника	ПК1 31
14.	Роль оценки и аттестации сотрудников в мотивации трудовой деятельности	ПК1 31
15.	Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности	ПК1 32
16.	Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности	ПК1 32
17.	Оплата труда, ее определяющая роль в системе награждения.	ПК1 32
18.	Зарубежный опыт оплаты труда	ПК1 32
19.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	ПК1 32
20.	Продвижение в должности как форма мотивации.	ПК1 32
21.	Материальное поощрение. Премирование	ПК1 32
22.	Влияние факторов психологического климата в организации на потребности работника (концепция Литвина-Стрингера).	ПК1 31
23.	Формы и системы организации заработной платы.	ПК1 32
24.	Новые системы оплаты труда	ПК1 32
25.	Районное регулирование заработной платы в РФ.	ПК1 32
26.	Учет трудового вклада.	ПК1 32
27.	Профессиональная мотивация. Методика изучения факторов привлекательности профессии.	ПК1 31
28.	Использование КРІ в системе стимулирования	ПК1 32
29.	Особенности мотивации на разных стадиях жизненного цикла организации	ПК1 32
30.	Функции мотивов труда. Классификация мотивов.	ПК1 31
31.	Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.	ПК1 31, ПК1 У1
32.	Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей	ПК1 31

33.	Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности	ПК1 33
34.	Механизм формирования трудовой мотивации	ПК1 33
35.	Основные характеристики стимула к труду	ПК1 32
36.	Классификация стимулов к труду по признакам	ПК1 32
37.	Основные направления стимулирования трудовой деятельности	ПК1 32, ПК1 33, ПК1 У3
38.	Понятие «социальный пакет», его составляющие и условия применения	ПК1 32, ПК1 33
39.	Сущность и механизм нематериального стимулирования	ПК1 32, ПК1 33
40.	Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования	ПК1 33, ПК1 У3, ПК1 В2
41.	Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации	ПК1 33, ПК1 У3
42.	Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации	ПК1 32, ПК1 33, ПК1 В2
43.	Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПК1 33
44.	Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала	ПК1 32, ПК1 33, ПК1 У3
45.	Технологии анализа существующей системы стимулирования	ПК1 33, ПК1 У3
46.	Технологии построения системы материального денежного стимулирования	ПК1 33, ПК1 У3
47.	Технологии построения системы материального неденежного стимулирования	ПК1 33, ПК1 У3
48.	Технологии построения системы нематериального стимулирования	ПК1 33, ПК1 В1, ПК1 У3
49.	Дисциплинарные взыскания и их влияние на мотивацию сотрудников	ПК1 33
50.	Демотивация сотрудников и способы ее преодоления	ПК1 33

Оценка	Критерии
отлично	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
хорошо	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
удовлетворительно	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
неудовлетворительно	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.