

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Кубанский государственный университет»



## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

### Б1. Б.7 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Направление подготовки/специальность 38.03.03. «Управление персоналом»  
(код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность (профиль) Управление кадровым потенциалом организации»  
(наименование направленности (профиля) специализации)

Форма обучения заочная  
(очная, очно-заочная, заочная)

Квалификация (степень) выпускника магистр  
(бакалавр, магистр, специалист)

Краснодар 2018

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом», магистерская программа «Управление кадровым потенциалом организации»

Программу составила: М.А.Коробкина, доцент, к.социол.наук

  
\_\_\_\_\_

Рабочая программа дисциплины обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии  
протокол № 11 «04» апреля 2018 г.

Заведующий кафедрой (разработчика) А.А. Лузаков  
фамилия, инициалы

  
подпись

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры управления персоналом и организационной психологии  
протокол № 11 «04» апреля 2018 г  
Заведующий кафедрой управления персоналом и организационной психологии

А.А. Лузаков

  
подпись

Председатель УМК факультета Шлюбуль Е.Ю.



Рецензенты:

Ожигова Л.Н – д.психол.н., профессор кафедры психологии личности и личной психологии КубГУ

Лунёва В.И. – начальник отдела персонала ООО СП «Сталкер»

## **1 Цели и задачи изучения дисциплины**

**1.1 Цель дисциплины.** Целью освоения дисциплины Б1. Б.7. «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» являются знания и умения в области разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач.

### **1.2 Задачи дисциплины**

Логика построения программы основана на необходимости в процессе изучения дисциплины решения следующих *задач*:

- формирование готовности к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала;
- развитие комплексного видения современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в целом и её персоналом;
- формирование способностей всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала;
- развитие умений определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими целями компании;
- формирование умений разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач;
- формирование знаний методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда организации и умением применять на практике.

### **1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» принадлежит к базовой части профессионального цикла. Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

является одним из базовых курсов в подготовке магистров направления «Управление кадровым потенциалом организации». Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» связана, прежде всего, с курсами «Теория организации, организационное проектирование и развитие систем менеджмента качества», «Современные проблемы управления персоналом», «Экономические аспекты управленческой деятельности», «Методы исследования в управленческой деятельности», «Оценка эффективности службы управления персоналом», «Организационная психология» и др.

Коды формируемых компетенций: ОК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК – 6; ПК – 7; ПК - 15

#### **1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных компетенций (ОК-3; ОПК-3; ОПК-4; ПК – 6; ПК – 7; ПК – 15)

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
1	ОК- 3	Готовность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала	методы и средства познания для интеллектуального развития, повышения культурного уровня, профессиональной компетентности	организовывать свой труд для саморазвития, повышения профессионального уровня и раскрытия творческого потенциала	навыками самостоятельной творческой работы
2	ОПК-3	Владение комплексным видением современных проблем управления персоналом в организации и пониманием взаимосвязи управления организацией в	современные проблемы и технологии управления персоналом в организации	диагностировать проблемы в системе управления персоналом организации	методами диагностики комплексных проблем в системе управления персоналом организации

№ п.п.	Индекс компетенции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			знать	уметь	владеть
		целом и её персоналом			
3	ОПК-4	Способность всесторонне рассматривать и оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	современные проблемы и технологии повышения эффективности использования и развития персонала	оценивать задачи повышения эффективности использования и развития персонала	современным и технологиями использования и развития персонала
4	ПК - 6	умением определять цели, задачи и виды текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими целями компании	современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическим и целями компании	применять современные методы деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании	методами деловой оценки мотивационной сферы персонала в соответствии со стратегическими целями компании
5	ПК - 7	умением разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	современные методы материального и нематериального стимулирования труда; классические и современные системы оплаты труда и компенсации;	разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач	навыками формирования политики мотивации и стимулирования с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, её стратегических целей и задач
6	ПК - 15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда организации и	методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методы анализа конкурентоспособности и оценки эффективности	анализировать эффективность систем мотивации и стимулирования, анализировать конкурентоспособность и оценивать эффективность политики оплаты	навыками оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, оценки эффективности политики оплаты труда организации;

№ п.п.	Индекс компет енции	Содержание компетенции (или её части)	В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны		
			<b>знать</b>	<b>уметь</b>	<b>владеть</b>
		умением применять на практике	политики оплаты труда организации;	труда организации;	навыками оценки конкурентосп особности организации;

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зач.ед. (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице (для студентов ЗФО).

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
		—	А		
<b>Аудиторные занятия (всего)</b>	12		12		
В том числе:					
Занятия лекционного типа	4		4		
Занятия семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия)	8		8		
<b>Самостоятельная работа (всего)</b>	56		56		
В том числе:					
Разбор конкретных ситуаций (РКС)	10		10		
Контрольная самостоятельная работа (КСР)	4		4		
Эссе	10		10		
Реферат	10		10		
Самоподготовка (проработка и повторение лекционного материала и материала учебников и учебных пособий, подготовка к практическим занятиям, коллоквиумам и т.д.)	12		12		
Самостоятельное изучение разделов	10		10		
Вид промежуточной аттестации (зачет)	4		4		
Общая трудоемкость	час	72	72		
	зач. ед.	2	2		

### 2.2 Структура дисциплины:

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы дисциплины, изучаемые в А семестре (для студентов ОФО/ЗФО)

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
1	2	3	4	5	6	7
	Диагностика системы мотивации	16/18	2/1	4/2		10/15

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Самостоятельная работа
			Л	ПЗ	ЛР	
	Формирование систем мотивации и стимулирования персонала	43/36	5/2	8/4	28/26	
	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования	15/18	1/1	4/2	10/15	
	Зачет	4/4				
	<i>Всего:</i>	72/72	8/4	16 / 8	48/56	

## 2.3 Содержание разделов дисциплины:

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

№	Наименование раздела	Содержание раздела	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1.	Диагностика системы мотивации	Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности, проблема побуждения людей к труду. Активация трудового поведения, повышение производительности труда, формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала. Модели трудового поведения. Структура трудовой мотивации. Мотивация и деятельность. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения. Функции трудовой мотивации. Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) диагностики мотивации мотивов персонала или программы (проекта) диагностики системы мотивации и стимулирования( на примере конкретной организации)
2	Формирование систем мотивации и стимулирования персонала	Принципы разработки проекта по мотивации персонала. Цели и задачи систем мотивации и стимулирования. Материальная и нематериальная мотивация. Денежные стимулы и социальные льготы. Организационно-административные средства мотивации. Стимулы связанные с организацией труда, его содержанием и условиями. Стратификационные стимулы: статусные, должностные, партиципационные (участия).	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) формирование системы материального (нематериального) стимулирования или программы (проекта)



		Пространственно-временные стимулы. Коммуникационные стимулы. Групповые стимулы. Стимулы личного и профессионального развития. Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы оплаты труда. Сдельная форма оплаты. Повременная оплата труда. Бестарифная система оплаты труда.	формирования комплексной системы мотивации и стимулирования (на примере конкретной организации).
3	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования	Процедуры мониторинга и оценки эффективности новой системы мотивации. Оценка трудового вклада работников. Проблема оценки трудового вклада: оценка объема работ, оценка интенсивности деятельности, оценка качества деятельности, оценка эффективности деятельности.	Участие в дискуссии; Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы материального (нематериального) стимулирования или программы (проекта) оценки эффективности комплексной системы мотивации и стимулирования (на примере конкретной организации).

### 2.3.2 Занятия семинарского типа

№	Наименование раздела	Тематика практических занятий (семинаров)	Форма текущего контроля
1	2	3	4
1	Диагностика системы мотивации	Диагностика системы мотивации. Анализ системы базовых окладов и премирования. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования. Исследование удовлетворенности трудом сотрудников и готовности к изменениям. Психодиагностика потребностей работников. Методики исследования	-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и

		<p>мотиваций работников( методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика «Диагностика мотивационной структуры личности», методика «МАС», методика «Групповая мотивация», методика на определение типов мотивации(по Герчикову). Анализ внешних и внутренних факторов, формирующих систему мотивации и стимулирования.</p>	положений
2	<p>Формирование систем мотивации и стимулирования персонала</p>	<p>Программы и методы стимулирования. Современные системы оплаты труда. Программы материального стимулирования. Надбавки и индивидуальные бонусы. Индивидуальная сдельная оплата труда. Бонусы. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности. Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации. Технология разработки системы нематериальной мотивации. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация. Управление мотивацией. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Содержание и структура компенсационного пакета. Разработка компенсационного пакета. Определение и формализация организационной структуры предприятия. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная</p>	<p>-Эссе; -реферат; -комплект презентаций (программ); -комплект тематик для дискуссий; - комплект карточек основных понятий и положений</p>

		часть. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета. Создание локальных нормативных актов. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.	
3	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования	<p>Построение системы критериев оценки трудовой деятельности. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения.</p> <p>Особенности оплаты труда государственных служащих.</p> <p>Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности. Проблема удовлетворенности трудом. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.</p>	<p>-Эссе;</p> <p>-реферат;</p> <p>-комплект презентаций (программ);</p> <p>-комплект тематик для дискуссий;</p> <p>- комплект карточек основных понятий и положений</p>

**2.3.3 Лабораторные занятия** — не предусмотрены

**2.3.4 Курсовые работы** – не предусмотрены.

**2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

№	Вид СРС	Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы
1	2	3
	Проработка учебного (теоретического) материала	Методические рекомендации для студентов
	Выполнение	

индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций)	направления управление персоналом по выполнению письменных работ, утвержденные кафедрой управления персоналом и организационной психологией, протокол № <u>12</u> от <u>03.05.2018</u> г.
Реферат	
Эссе	
Подготовка к текущему контролю	

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

- в печатной форме увеличенным шрифтом,
- в форме электронного документа,

Для лиц с нарушениями слуха:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

- в печатной форме,
- в форме электронного документа,

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

Удельный вес занятий, проводимых в интерактивных формах определяется главной целью программы, особенностью контингента обучающихся и содержанием конкретных дисциплин: Проблемная лекция, лекция-дискуссия, организация совместного решения проблем, анализ конкретных ситуаций, семинар-дискуссия, тестирование.

### **3. Образовательные технологии**

В преподавании курса используются современные образовательные технологии:

- мультимедийные лекции с элементами дискуссии;
- информационно-коммуникативные технологии;
- исследовательские методы в обучении;
- проблемное обучение.

В учебном процессе используются активные и интерактивные формы проведения занятий.

На этапе изучения первых двух разделов, которые носят в большей степени теоретический характер используются групповые и самостоятельные формы работы, направленные на осмысление сложных неструктурированных проблем

предмета обучения, формирование собственной аргументированной позиции по проблемным аспектам изучаемой темы. Здесь используются такие образовательные технологии как

- работа в малых группах/парах по разбору конкретных ситуаций;
- лекция с элементами дискуссии;

Последующие разделы для решения поставленных целей в рамках учебной дисциплины требуют использования методов обучения, направленных на формирование умений и навыков специальной аналитики, группового взаимодействия и самостоятельного решения задач. Для этого внедрены следующие образовательные технологии:

1. Проведение проблемного семинара, в рамках которого студенты решают двуединую задачу: а) получают знания по очередной теме учебного модуля; б) адаптируют их к структуре кейс-стади разрабатываемой аналитической записки.

2. Аналитические технологии являются, с одной стороны, уникальными для данного учебного курса интерактивными образовательными технологиями, в основе которых лежит метод анализа документов; с другой, составной частью практической проектной деятельности, связанной с организацией труда персонала.

3. Подготовка и презентация индивидуальной аналитической записки предполагает интеграцию всех аналитических умений и навыков в рамках одного содержательного задания, позволяющего оценить эффективность реализуемых проектов и разработать практические рекомендации, направленные на научную организацию труда персонала.

4. Индивидуальные и групповые консультации. Индивидуальные консультации проводятся раз в неделю после учебных занятий посредством предметного диалога преподавателя со студентом по различным содержательным и организационным вопросам учебного модуля.

Для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

Занятия, проводимые с использованием интерактивных технологий

Семестр	Вид занятия (Л, ПЗ, ЛР)	Используемые интерактивные образовательные технологии	Количество часов
6	Л	Лекция с элементами педагогической эвристики, лекция-консультация	6
	ПЗ	Беседы, разбор ситуаций, презентация докладов, сообщений в формате мини-конференции	6
Итого:			12

**4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.**

## 4.1 Оценочные материалы для текущего контроля успеваемости

### 4.1.1. Разбор ситуаций в рамках семинарских занятий

*Примерные задания текущего контроля:*

*Раздел 1 Диагностика системы мотивации*

*Тема 1 Сущность и основные понятия мотивации трудовой деятельности.*

Вопросы для обсуждения:

1. Активация трудового поведения, направленная на повышение производительности труда.
2. Формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала.
3. Модели трудового поведения.
4. Структура трудовой мотивации.
5. Мотивация и деятельность.
6. Мотивация действий, системы действий, системы трудовых действий, системы трудового поведения.
7. Функции трудовой мотивации.

*Тема 2 Диагностика состояния рынка труда и выбор позиции компании на рынке труда.*

Вопросы для обсуждения:

1. Диагностика состояния рынка труда
2. Выбор позиции компании на рынке труда.
3. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.

*Тема 3 Диагностика системы мотивации.*

Вопросы для обсуждения:

1. Анализ системы базовых окладов и премирования.
2. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования.
3. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования.
4. Исследование удовлетворенности трудом сотрудников и готовности к изменениям.
5. Психодиагностика потребностей работников.

*Тема 3 Методики исследования мотиваций работников.*

Вопросы для обсуждения:

1. Сравнительный анализ методик исследования мотиваций работников (методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика «Диагностика мотивационной структуры личности», методика «МАС», методика «Групповая мотивация», методика на определение типов мотивации (по Герчикову).
2. Анализ внешних и внутренних факторов, формирующих систему мотивации и стимулирования.

*Раздел 2 Формирование систем мотивации и стимулирования персонала*

*Тема 1 Программы и методы стимулирования.*

Вопросы для обсуждения:

1. Современные системы оплаты труда.

2. Программы материального стимулирования.
3. Надбавки и индивидуальные бонусы.
4. Индивидуальная сдельная оплата труда. Бонусы.
5. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.
6. Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда.
7. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации.

*Тема 1 Технология разработки системы нематериальной мотивации*

Вопросы для обсуждения:

1. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации.
2. Гибкие системы мотивации.
3. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации.
4. Нормативная документация.

*Тема 2 Управление мотивацией*

Вопросы для обсуждения:

1. Компенсационный пакет: структура и особенности создания.
2. Содержание и структура компенсационного пакета.
3. Разработка компенсационного пакета.
4. Определение и формализация организационной структуры предприятия.
5. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Бенефиты или социальная составляющая компенсационного пакета.
6. Создание локальных нормативных актов.
7. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.

*Раздел 3 Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования*

Вопросы для обсуждения:

1. Построение системы критериев оценки трудовой деятельности.
2. Оценка трудового содержания должности.
3. Оценка качества исполнения должности.
4. Оценка качества профессионального поведения.
5. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.
6. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.
7. Проблема удовлетворенности трудом.
8. Роль организационной культуры в формировании представлений о справедливости системы оплаты труда.

*Примерная тематика вопросов для итогового контроля:*

1. Формирование оптимальной системы мотивации персонала. Опорные базисы системы мотивации персонала. Внешние ограничения.
2. Мотивирование трудовой деятельности как функция управления персоналом. Виды мотивирования персонала организации.

3. Материальное стимулирование персонала организации. Составляющие заработной платы. Цели и функции заработной платы.
4. Основные компоненты комплексной системы мотивации персонала: цели и инструменты мотивации; перечень стимулирующих систем в организации - формы стимулирования, их основное содержание.
5. Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов. Взаимосвязь мотивации и стимулирования труд .
6. Нематериальное стимулирование персонала организации. Сущность, виды и особенности организации морального стимулирования персонала.
7. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Классификация мотивов труда. Характеристика мотивационной сферы личности.
8. Диагностика системы мотивации трудовой деятельности.
9. Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования.

## **5. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)**

### **5.1 Основная литература**

1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013. - 377 с. : ил. - (Высшее образование). - Библиогр.: с. 370-372. - ISBN 9785160060484 : 360.36.
2. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с. - [tp://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=115175](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115175).

### **5.2 Вспомогательная литература**

1. Барсемян, П. П. Мотивация персонала в условиях неопределенности [Электронный ресурс] / П. П. Барсемян. - М. : Лаборатория книги, 2012. - 137 с. - [https://biblioclub.ru/index.php?page=search\\_red](https://biblioclub.ru/index.php?page=search_red).
2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : ИНФРА-М, 2013.



3. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика [Текст] : учебник для бакалавров : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / А. А. Литвинюк [и др.] ; Рос. гос. торгово-экономический ун-т. - Москва : Юрайт, 2015.
4. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности [Текст] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению "Психология" и психологическим специальностям / Н. С. Пряжников. - 2-е изд., стер. - Москва : Академия, 2012. - 367 с.
5. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Текст] : учебное пособие для студентов вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2009.
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учебник для студентов вузов / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011.
7. Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда [Текст] / Т. Яковлева. - СПб. [и др.] : Питер, 2009. - 238 с.

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

Каждый студент имеет доступ к информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимой для освоения дисциплины. Электронная информационно-образовательная среда обеспечена:

- доступом к рабочей программе дисциплины;
- к изданиям библиотечных систем и электронных образовательных ресурсов.

В ходе изучения дисциплины существует возможность использовать в образовательном процессе:

- Периодические издания: «Справочник по управлению персоналом», «Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России», «Управление персоналом», «Психологическая диагностика».

- Интернет-ресурсы:

1. <http://www.ecsocman.edu.ru> > – Федеральный образовательный портал "Экономика, социология, менеджмент".
2. <http://www.top-personal.ru> > – Сайт журнала "Управление персоналом".
3. <http://nasoup.com/index.php> – Национальный союз «Управление персоналом».
4. <http://www.hrmonitor.ru/> – мониторинг рынка труда.
5. <http://www.hr-journal.ru/> – журнал «Работа с персоналом».
6. <http://www.zarplata.com> – Оплата труда и мотивация персонала. Электронный журнал.
7. <http://www.rayter.com> – Стратегическое планирование, маркетинг, управление персоналом и оплата труда.

## **7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)**

Самостоятельная работа студентов является составной частью учебной деятельности, при которой предполагается определенный уровень самостоятельности студента во всех ее структурных компонентах: от постановки проблемы до осуществления контроля, самоконтроля и коррекции с диалектическим переходом от выполнения простейших видов работы к более сложным, носящим поисковый характер.

Целью самостоятельной работы является формирование метакогнитивных способностей обучаемых, их готовности к непрерывному самообразованию. В связи с этим решается ряд задач: закрепление и углубление полученных знаний, обучение студентов методам самостоятельной работы с учебным материалом, поиск и приобретение новых знаний, выполнение учебных заданий, подготовка к предстоящим занятиям и экзамену. Самостоятельная работа предусматривает, как правило, разработку рефератов, написание эссе, подготовку и выполнение заданий в соответствии с учебной программой (тематическим планом изучения дисциплины).

### *Тематика заданий для самостоятельной работы*

1. Активация трудового поведения, направленная на повышение производительности труда.
2. Формирование удовлетворенности трудом и иные проблемы мотивации труда персонала.
3. Функции трудовой мотивации.
4. Диагностика состояния рынка труда
5. Выбор позиции компании на рынке труда.
6. Взаимосвязь системы мотивации и оплаты труда со стратегией компании.
7. Анализ системы базовых окладов и премирования.
8. Взаимосвязь деловой оценки сотрудников и системы стимулирования.
9. Анализ системы дополнительных льгот и нематериального стимулирования.
10. Исследование удовлетворенности трудом сотрудников и готовности к изменениям.
11. Психодиагностика потребностей работников.
12. Сравнительный анализ методик исследования мотиваций работников (методика «Мотивация успеха и боязнь неудачи», методика «Диагностика мотивационной структуры личности», методика «МАС», методика «Групповая мотивация», методика на определение типов мотивации (по Герчикову).
13. Анализ внешних и внутренних факторов, формирующих систему мотивации и стимулирования.
14. Современные системы оплаты труда. Программы материального стимулирования.
15. Надбавки и индивидуальные бонусы. Индивидуальная сдельная оплата труда.
16. Методы нематериального стимулирования трудовой деятельности.
17. Группы инструментов нематериальной мотивации. Условия труда. Социальная поддержка. Корпоративная культура. Возможность самореализации.

18. Постановка целей и задач системы нематериальной мотивации. Гибкие системы мотивации.
19. Бюджет разработки и внедрения системы нематериальной мотивации. Нормативная документация.
20. Компенсационный пакет: структура и особенности создания. Разработка компенсационного пакета.
21. Базовый оклад. Система надбавок. Переменная часть. Социальная составляющая компенсационного пакета.
22. Создание локальных нормативных актов.
23. Внедрение компенсационного пакета и принятие управленческих решений.
24. Оценка трудового содержания должности. Оценка качества исполнения должности. Оценка качества профессионального поведения.
25. Соотношение принципов поощрения и взыскания в системе оплаты труда.
26. Регулирующая функция системы оплаты труда в управлении мотивацией трудовой деятельности.

*Практическая часть:*

- Подготовка программы (проекта) диагностики мотивации мотивов персонала компании или программы (проекта) диагностики системы мотивации и стимулирования (на примере конкретной организации)
- Подготовка программы (проекта) формирования системы материального (нематериального) стимулирования или программы (проекта) формирования комплексной системы мотивации и стимулирования (на примере конкретной организации).
- Подготовка программы (проекта) оценки эффективности системы материального (нематериального) стимулирования или программы (проекта) оценки эффективности комплексной системы мотивации и стимулирования (на примере конкретной организации).

**8. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)**

**8.1 Перечень необходимого программного обеспечения**

- Проверка домашних заданий и консультирование посредством электронной почты.
- Использование электронных презентаций при проведении практических занятий.

**8.2 Перечень необходимого программного обеспечения**

- Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель «Windows Media Player»).
- Программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»).

Университет обеспечивает возможность свободного использования компьютерных технологий. Все компьютерные классы университета объединены в локальную сеть, со всех учебных компьютеров имеется выход в Интернет. Обеспечивается доступ к информационным ресурсам, к базам данных, в читальных залах к справочной и научной литературе, к периодическим изданиям в соответствии с направлением подготовки. При использовании электронных изданий КубГУ обеспечивает каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

В компьютерных классах имеется необходимое программное обеспечение: Windows 7, Office 13, Консультант, Гарант.

### **8.3 Перечень информационных справочных систем:**

1. Электронная библиотечная система eLIBRARY.RU (<http://www.elibrary.ru/>)

## **9. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)**

№	Вид работ	Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и оснащенность
1.	Лекционные занятия	Лекционная аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
2.	Семинарские занятия	Специальное помещение, оснащенное презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
3.	Групповые (индивидуальные) консультации	Кабинет, оснащенный мебелью и рабочими станциями с доступом в Интернет
4.	Текущий контроль, промежуточная аттестация	Аудитория, оснащенная презентационной техникой и соответствующим программным обеспечением
5.	Самостоятельная работа	Кабинет для самостоятельной работы, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», программой экранного увеличения и обеспеченный доступом в электронную информационно-образовательную среду университета.

