

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ
Кафедра государственного и муниципального администрирования

УТВЕРЖДАЮ:

Рег. № 417.03-55

И.о. декана факультета экономики и

« 05 » 10 2022 г.

управления
Волосский А.А.



ФГОС 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.03.01 Мотивация и стимулирование труда

Шифр и наименование дисциплины

38.03.03 Управление персоналом

Код и наименование направления подготовки

профиль: **Управление персоналом**

основной вид деятельности: **организационно-управленческая и экономическая**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 3/4

Семестр: 6/7

Факультет экономики и управления

очная/заочная

очная, заочная, очно-заочная

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	4/144	4/144		6/7
В том числе,				
Контактная работа	60	16		
Занятия лекционного типа	30	8		
Занятия семинарского типа	30	8		
Самостоятельная работа, всего	84	128		
В том числе:				
Курсовой проект / курсовая работа				
Контрольная работа / реферат / РГР	Р	Р		6/7
Форма контроля экзамен / зачет / зачет с оценкой	Экзамен	Экзамен		6/7

Новосибирск 2022

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 14.12.2015 № 1461.

Программу разработал(и):

Доцент кафедры ГиМА,
канд. экон. наук

_____ (должность)



_____ подпись

О.Г. Антошкина

_____ ФИО

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю) соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий;

- нормативно-правовые основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала;

- факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях.

уметь:

- применять на практике знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий.

владеть:

- навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала;

- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» в соответствии с требованиями ФГОС ВО направлена на формирование следующих профессиональных (ПК) компетенций:

1. Знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике (ПК-8).

2. Знанием нормативно-правовой базы безопасности и охраны труда, основ политики организации по безопасности труда, основ оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала, владением навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала, а также владение технологиями управления безопасностью труда персонала и умение применять их на практике (ПК-9).

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	Знать:	
1.1	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	ПК-8, ПК-9
1.2	нормативно-правовые основы безопасности и охраны труда, основы политики организации по безопасности труда, основы оптимизации режимов труда и отдыха с учетом требований психофизиологии, эргономики и эстетики труда для различных категорий персонала	
1.3	факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях	
2.	Уметь:	
2.1	применять на практике знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	ПК-8, ПК-9
3	Владеть:	
3.1	навыками расчетов продолжительности и интенсивности рабочего времени и времени отдыха персонала	ПК-8, ПК-9
3.2	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.03.01 Мотивация и стимулирование труда относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Данная дисциплина опирается на курс дисциплины: «Психология», «Основы управления персоналом» и является основой для последующего изучения дисциплины «Управление результативностью и эффективностью».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2 по каждой форме обучения (очная, заочная):

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
Семестр № 6						
<i>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования</i>						
1.1	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	4	4	6	14	ПК-8, ПК-9
1.2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	4	4	6	14	
1.3	Анализ эффективности системы стимулирования	4	4	6	14	
<i>Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала</i>						
2.1	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда.	4	4	6	14	ПК-8, ПК-9
2.2	Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности.	4	4	6	14	
2.3	Организационное стимулирование персонала	4	4	6	14	
<i>Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</i>						
3.1	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	4	2	6	12	ПК-8, ПК-9
3.2	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	2	4	6	12	
	Реферат			9	9	
	Подготовка к экзамену			27	27	
	Итого	30	30	84	144	

Таблица 2. Заочная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
Семестр № 7						
<i>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования</i>						
1.1	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	2	1	14	17	ПК-8, ПК-9
1.2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	-	1	14	15	
1.3	Анализ эффективности системы стимулирования	2	-	14	16	
<i>Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала</i>						
2.1	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда.	-	2	14	16	ПК-8, ПК-9
2.2	Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности.	2	-	14	16	
2.3	Организационное стимулирование персонала	-	2	14	16	
<i>Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</i>						
3.1	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	1	14	17	ПК-8, ПК-9
3.2	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	-	1	12	13	
	Реферат			9	9	ПК-8, ПК-9
	Подготовка к экзамену			9	9	
	Итого	8	8	128	144	

Учебная деятельность состоит из лекций, практических занятий, самостоятельной работы, реферата.

3.1. Содержание отдельных разделов и тем

Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования

Тема 1.1. Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации

Предмет и задачи дисциплины. Понятие и организация системы мотивации персонала в организации. Цели мотивации персонала. Понятия мотивации трудовой деятельности, мотива труда, этапы формирования мотива труда, сила мотива. Элементы, определяющие структуру процесса формирования мотива труда. Характеристика понятий: потребность, благо, трудовая деятельность, цена трудовой деятельности.

Сущность мотивации с позиции социологии труда и менеджмента. Содержательные (структурные) концепции трудовой мотивации. Классическая теория Ф.Тейлора. Иерархия потребностей А. Маслоу. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Трехфакторная модель Д. МакКлелланда. Позитивные и негативные стороны указанных теорий, в основе которых лежит изучение потребностей индивида.

Процессуальные теории – теория ожидания В. Врума, теория справедливости Дж. С. Адамса, теория Портера-Лоулера. Приемлемость отдельных теорий для российской экономики.

Тема 1.2. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации

Физиология мотивации. Мотивация как процесс удовлетворения потребности. Психология мотивации. Мотив. Условия формирования мотива труда. Социология мотивации.

Определение и признаки мотивационного ядра персонала организации. Взаимосвязь и взаимозависимость понятий «стимуль», «стимулирование», «мотивы», «мотивация».

Мотивационное ядро управленческого персонала. Ключевые фигуры в организации.

Стимул труда. Мотивы, побуждающие лучше трудиться. Система потребностей человека, реализуемых посредством труда. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1.3. Анализ эффективности системы стимулирования

Элементы системы стимулирования персонала организации.

Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала

Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда

Структура материального стимулирования. Порядок оплаты труда в организации. Определение службой персонала политики компании в отношении структуры оплаты труда (соотношение частей оплаты труда для различных категорий сотрудников). Разработка системы базовых окладов. Алгоритм построения системы базовых окладов. Классификация (дифференциация) персонала с различным позиционированием внутри компании и на ранке труда и распределение его по категориям. Оценка должностей по выбранным критериям или существующим образцам с целью внутренней оценки каждой должности. Надбавки и доплаты, относящиеся к постоянной части зарплаты. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики.

Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности

Группы материальных неденежных стимулов, их назначение и состав. Сравнительная характеристика структуры социальных льгот и выплат сотрудникам российских компаний. Направления формирования пакета социальных услуг предприятия. Лояльность персонала, как фактор выживания компании.

Показатели нематериального стимулирования и виды поощрения. Методы морального стимулирования персонала. Вовлеченность персонала как условие эффективности предприятия. Особенности материального неденежного стимулирования персонала в аграрном секторе экономики.

Тема 2.3. Организационное стимулирование персонала

Удовлетворенность трудом. Факторы, влияющие на формирование высокой удовлетворенности трудом. Исследования параметров удовлетворенности трудом в организации. Методы организационного стимулирования персонала. Стимулирование свободным временем. Оценка нематериального стимулирования персонала. Оценка рабочих мест.

Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Тема 3.1 Элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Характеристика структурных элементов управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности: субъект управления, объект управления, механизмы мотивации труда; ресурсы управления; функции управления. Элементы системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации: факторы внешней и внутренней среды; главная цель и подцели; стратегия; принципы; функции; структура системы мотивации; технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации

Этапы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации, их содержание.

Нормативно-регулирующие документы в составляющих систему мотивации и стимулирования персонала: система мотивации и стимулирования труда персонала в целом; материальное стимулирование и нематериальное стимулирование. Демотивирующая регламентация. Набор документов по мотивации персонала. Распорядительные документы. Методические документы. Организационно-технические документы. Штатное расписание. Положение об оплате труда.

4. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

4.1. Список основной литературы

✓1. 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, 2019. - 524 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.2. Список дополнительной литературы

✓1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. д-ра экон. наук О.К. Миневой. - 2-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2020. - 275 с. (ЭБС «Инфра-М»)

✓2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом: учебник / А.Я. Кибанов. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: ИНФРА-М, 2021. - 440 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru/
2.	Электронно-библиотечная система издательства «Инфра-М»	www.znaniium.com/
3.	HR-Portal. Сообщество и публикации	http://hr-portal.ru/rubric/kdp
4.	Электронно-библиотечная система НГАУ	http://nsau.edu.ru/library/ebooks/e-lib-sys-nsau/
5.	Электронная библиотека «Рукопт»	http://www.rucont.ru

4.4. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модулю) и самостоятельной работы

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент, 38.03.03 Управление персоналом, 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.01 Экономика, 38.04.02 Менеджмент, 38.04.03 Управление персоналом, 38.04.04 Государственное и муниципальное управление / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина. – 2-е изд. – Новосибирск: НГАУ, 2020. – 24 с.

4.5. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем, наглядных пособий

Таблица 4. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Кол-во ключей	Тип лицензии или правообладатель
1.	MS Windows 2007	1	Microsoft
2.	MS Office 2010 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)	1	Microsoft
3.	Броузер Mozilla FireFox	1	Mozilla Public License

Таблица 5. Перечень плакатов (по темам), карт, стендов, макетов, презентаций, фильмов и т.д.

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1	Презентация	Лекция. Теории содержания мотивации.	57 слайдов
2	Презентация	Лекция. Теории процесса мотивации	48 слайдов
3	Презентация	Лекция. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	35 слайдов
4	Презентация	Лекция. Моральное стимулирование трудовой деятельности	44 слайда
5	Презентация	Организационное стимулирование персонала	64 слайда
6	Презентация	Материалы к практическому занятию. 17 способов повысить мотивацию персонала	31 слайд

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
НК-424 Аудитория для занятий лекционного типа	Аудитория для занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, ноутбук переносной

6. Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине

Таблица 7. Активные и интерактивные формы и методы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	4	ПЗ	Самоанализ мотивации, написание эссе	ПК-8, ПК-9
2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	4/4	Л/ПЗ	Лекция-визуализация, самодиагностика направленности мотивации, написание эссе	ПК-8, ПК-9
3	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	4	ПЗ	Деловая игра «Построение системы оплаты труда». Написание эссе	ПК-8, ПК-9
4	Организационное стимулирование персонала	4/4	Л/ПЗ	Проблемная лекция. Мозговой штурм «Разработка анкеты для определения индекса удовлетворенности трудом»	ПК-8, ПК-9
5	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	ПЗ	Анализ конкретной ситуации	ПК-8, ПК-9
6	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4	ПЗ	Анализ конкретной ситуации (на примере представленной системы оплаты труда)	ПК-8, ПК-9
	Итого	8/22			

7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – экзамен.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

– отметка **«отлично»** выставляется студенту, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

– отметка **«хорошо»** выставляется студенту, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

– отметка **«удовлетворительно»** выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, демонстрирует недостаточно систематизированные теоретические знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

– отметка **«неудовлетворительно»** выставляется обучающемуся, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки при его изложении, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

8. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ
ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «29» сентября 2022 г. № 7

Рабочая программа обсуждена и утверждена
на заседании кафедры
протокол от «12» сентября 2022 г. № 2

Заведующий кафедрой

(должность)



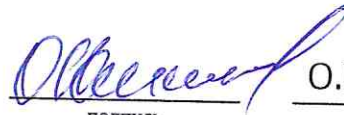
подпись

И.Э Толстова

ФИО

Председатель учебно-методического
совета (комиссии)

(должность)



подпись

О.Г. Антошкина

ФИО