

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(МИНТРАНС РОССИИ)
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ВОЗДУШНОГО ТРАНСПОРТА
(РОСАВИАЦИЯ)
ФГБОУ ВО «САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ ГРАЖДАНСКОЙ АВИАЦИИ»
(ФГБОУ ВО СПбГУ ГА)

УТВЕРЖДАЮ



Первый
проректор – проректор
по учебной работе
Н.Н. Сухих
2017 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность программы (профиль)
Управление персоналом организации

Квалификация выпускника
бакалавр

Форма обучения
очная

Санкт-Петербург
2017

1 Цели освоения дисциплины

Целями освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» являются: формирование у студентов знаний о механизме мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, роли оплаты труда в системе стимулирования персонала, методах и формах мотивации и стимулирования труда работников, а также приобретение навыков исследования удовлетворенности персонала трудом. Знания, умения, навыки и компетенции, сформированные при изучении дисциплины будут способствовать успешной профессиональной деятельности выпускника в области управления персоналом.

Задачами освоения дисциплины являются:

изучение сущности, цели и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности; методов и принципов формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации (в том числе оплаты труда); порядка применения дисциплинарных взысканий;

приобретение практических умений осуществления контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной, оформления документов о поощрениях и взысканиях, разработки и формирования системы материального денежного (оплаты труда), материального неденежного (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала.

овладение навыками: применения административных методов мотивации и стимулирования персонала организации; оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях); подготовки и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации; применения методов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

Дисциплина обеспечивает подготовку выпускника к организационно-управленческому и экономическому, информационно-аналитическому видам профессиональной деятельности.

2 Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представляет собой дисциплину, относящуюся к базовой части Блока 1 дисциплин ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (уровень бакалавриата), профилю «Управление персоналом организации».

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» базируется на результатах обучения, полученных при изучении дисциплин и прохождения практики: «Основы управления персоналом», «Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников», «Управление персоналом организации», «Трудоустройство персонала», «Психология», «Методы прикладных исследований в социологии», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)».

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является обеспечивающей для дисциплин и практики: «Развитие персонала», «Ос-

новы кадровой политики и кадрового планирования», «Деловая оценка персонала», «Экономика организации», «Управление деловой карьерой», «Управление служебным продвижением», «Производственная (практика по получению профессиональных умений и опыта профессиональной деятельности)», «Преддипломная практика».

Дисциплина изучается в 5 семестре.

3 Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Процесс освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1)	Знать: теоретические положения политики мотивирования и стимулирования трудовой деятельности. Уметь: применять теоретические положения по мотивации и стимулированию персонала в практике управления персоналом организации. Владеть: способностью применять теоретические положения по мотивации и стимулированию персонала в практике управления персоналом организации.
Знание 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 умение применять их на практике. Способностью к организации рационального взаимодействия различных видов транспорта в единой транспортной системе (ПК-8)	Знать: сущность, цели и функции мотивации и стимулирования трудовой деятельности; методы и принципы формирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации; роль функции оплаты труда в системе мотивации и стимулирования персонала; методы негативной мотивации персонала. Уметь: применять на практике знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала; формировать цели и принципы политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала; разрабатывать системы материального денежного (оплаты труда), материального неденежного (социального пакета) и нематериального стимулирования персонала. Владеть: навыками осуществления контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; умением применять различные виды контроля; навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной; умением применять документы о поощрениях и взысканиях.

Перечень и код компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23)	Знать: основные элементы и формы удовлетворенности персонала работой (трудом); составляющие процесса формирования удовлетворенности трудом; понятие и основные факторы лояльности работников условия формирования удовлетворенности персонала трудом (в соответствии с теорией Ф. Герцберга); влияние факторов лояльности и вовлеченности работников на удовлетворение трудом. Уметь: использовать методики исследования мотивации трудовой деятельности на предмет удовлетворенности персонала работой в организации.
Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24)	Знать: технология разработки системы материального и нематериального стимулирования персонала. Уметь: анализировать состояние системы мотивации и стимулирования труда персонала организации. Владеть: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

4 Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц, 180 академических часов.

Наименование	Всего часов	Семестр
		5
Общая трудоемкость дисциплины	180	180
Контактная работа:	60	60
лекции	28	28
практические занятия	28	28
лабораторные работы	—	—
курсовой проект (работа)	4	4
Самостоятельная работа студента	84	84
Промежуточная аттестация	Экзамен 36	Экзамен 36

5 Содержание дисциплины

5.1 Соотнесения тем (разделов) дисциплины и формируемых компетенций

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК - 1	ПК - 8	ПК - 23	ПК - 24		
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия	10	+				ВК, ИТ, Л, П, СРС	У
Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность	10	+		+		Л, П, СРС	У, Д
Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	10	+		+	+	ИТ, Л, П, Т, СРС	У, Д
Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные	10	+		+	+	ИТ, Л, П, СРС	Д, Т
Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации	10	+		+	+	ИТ, Л, П, СРС	У, Д
Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала.	10	+		+	+	ИТ, Л, П, СРС	Т
Тема 7. Мотивационная система управления персоналом.	10	+		+	+	ИТ, Л, П, СРС	Д, Т
Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	10	+				Л, П, СРС	У, Д
Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы	10	+				Л, П, СРС	У, Д
Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение	10	+				Л, П, СРС	У, Д
Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	10	+		+	+	Л, П, СРС	У, Д

Темы дисциплины	Количество часов	Компетенции				Образовательные технологии	Оценочные средства
		ОПК - 1	ПК - 8	ПК - 23	ПК - 24		
сти. Формирование мотивационного механизма в организации							
Тема 12. Разработка системы материального денежного стимулирования	10		+	+	+	Л, П, СРС	У, Д
Тема 13. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала	10		+	+	+	Л, П, СРС	У, Д
Тема 14. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	10		+	+	+	Л, П, СРС	У, Д
Курсовая работа	4					ВЗ(КР)	З(КР)
Итого	144						
Промежуточная аттестация	36					К	Э
Итого по дисциплине	180						

Сокращения: Л– лекция, П – практическое занятие, СРС – самостоятельная работа студента, ВК – входной контроль, У – устный опрос, ИТ – ИТ-методы, Д – доклад, Т – тест, ВЗ(КР) – выдача задания на курсовую работу, З(КР) – защита курсовой работы, К – консультация, Э – экзамен.

5.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия	2	2		6		10
Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность	2	2		6		10
Тема 3. Эволюция взглядов на	2	2		6		10

Наименование темы (раздела) дисциплины	Л	ПЗ	ЛР	СРС	КР	Всего часов
мотивацию и стимулирование трудовой деятельности						
Тема 4. Теории мотивации и сти- мулирования трудовой деятельно- сти: содержательные и процессу- альные	2	2		6		10
Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотива- ции	2	2		6		10
Тема 6. Психологические особен- ности мотивации персонала	2	2		6		10
Тема 7. Мотивационная система управления персоналом	2	2		6		10
Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование тру- довой деятельности	2	2		6		10
Тема 9. Организация оплаты тру- да: сущность, формы и системы	2	2		6		10
Тема 10. Дополнительное матери- альное вознаграждение	2	2		6		10
Тема 11. Нематериальное стиму- лирование трудовой деятельно- сти. Формирование мотивацион- ного механизма в организации	2	2		6		10
Тема 12. Разработка системы ма- териального денежного стимули- рования.	2	2		6		10
Тема 13. Разработка материально- го неденежного и нематериально- го стимулирования персонала	2	2		6		10
Тема 14. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала. Оценка эффективно- сти системы материального и не- материального стимулирования в организации	2	2		6		10
Курсовая работа					4	4
Итого	28	28		84	4	144
Промежуточная аттестация						36
Итого по дисциплине						180

5.3 Содержание дисциплины

Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом организации. Роль труда в жизни человека. Цель мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Основные понятия: мотив, стимул, потребности, интересы, мотивация, стимулирование. Способы мотивации человека к труду. Классификация интересов.

Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность

Мотивы, побуждающие человека к труду. Группы мотивов трудовой деятельности: по содержательности труда, общественной полезности, статусные, мотивы получения материальных благ, определенной интенсивности работы. Типы мотивации работников. Факторы, оказывающие влияние на формирование мотивации. Сущность, цели и направления стимулирования трудовой деятельности. Структура, функции, механизм мотивации труда.

Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

Начало научного изучения причин активности человека. Концепции мотивации и стимулирования труда: «человека экономического», «человека социального» и «человеческих ресурсов». Первоначальные теории мотивации. Ф.Тейлор и его последователи. Г.Форд.

Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные

Содержательные теории мотивации. Теория потребностей Маслоу. Теория существования, связи и роста Альдерфера. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления. Соотношение различных теорий мотивации.

Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации

Анализ подходов к мотивации в России и за рубежом. Японская концепция мотивации. Американская концепция человеческих ресурсов. Анализ российских методик мотивации: на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), побудительных мотивов к труду (ГУУ) и др.

Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала

Психологические аспекты мотивационного процесса. Системы управления Лайкерта. Мотивация поведения личности. Психологические типы личности и

их роль в процессе коллективного труда. Темперамент человека. Типы личности, определяемые характером. Особенности поведения личности в процессе труда. Формирование трудовых коллективов. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Власть и мотивация. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование.

Тема 7. Мотивационная система управления персоналом

Мотивационная сфера личности. Внешние и внутренние факторы, определяющие мотивацию трудовой деятельности человека. Характеристики трудового потенциала работника. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала. Лояльность персонала. Удовлетворенность трудом и вовлеченность. Основные источники удовлетворенности трудом.

Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности

Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности. Основные направления и структура стимулирования персонала организации. Формы материального неденежного стимулирования персонала.

Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы

Оплата труда, ее сущность и определяющая роль в системе вознаграждения. Принципы, функции и факторы оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы. Классификация систем и форм оплаты труда.

Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение

Сущность и цели дополнительного материального вознаграждения. Система дополнительного вознаграждения. Способы вознаграждения различных групп персонала. Премияльная система. Сущность и порядок предоставления доплат и надбавок.

Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Формирование мотивационного механизма в организации

Сущность нематериального стимулирования. Основные направления нематериального стимулирования персонала. Способы морального стимулирования. Организационное стимулирование. Основные направления повышения качества трудовой жизни средствами реорганизации труда. Характеристики методов реорганизации труда.

Цели и задачи социальной мотивации организации. Сущность и направления социальной мотивации работников. Социальный пакет. Сущность системы бенефитов. Развитие карьеры, в том числе неспециализированный. Социальное партнерство.

Технология и задачи при разработке мотивационного механизма в организации. Воздействие на мотивационные факторы элементов внешней и внутрен-

ней среды. Анализ основных элементов внутренней среды. Воздействие на мотивацию элементов внешней среды. Характеристика элементов внешней среды. Элементы среды прямого и косвенного воздействия. Методы мотивации.

Тема 12. Разработка системы материального денежного стимулирования

Категоризация персонала организации. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. Разработка переменной части системы оплаты труда.

Тема 13. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала

Общие требования к формированию социального пакета. Демографические характеристики и социальные факторы, учитываемые при формировании социального пакета. Методы анализа потребности в нематериальном стимулировании работников. Признаки эффективности системы материального стимулирования. Принципы формирования нематериального стимулирования работников.

Направления эффективных форм нематериального стимулирования персонала.

Тема 14. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии, и их функции. Управления мотивацией, ее формы и методы. Мотивационные ресурсы в управлении: организация труда, охрана труда.

Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования: формы и методы. Достижение определенного конечного результата деятельности. Достижение целей, поставленных перед управлением мотивацией и стимулированием, с минимальными затратами. Влияние системы материального и нематериального стимулирования на качество трудовой жизни работников. Определение показателей качества трудовой жизни (удовлетворенности): трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага. Проведение анкетирования по оценке качества трудовой жизни.

5.4 Практические занятия

Номер темы дисциплины	Тематика практических занятий	Трудо- емкость (часы)
1	Семинар 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия	2
2	Семинар 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность	2
3	Семинар 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	2
4	Семинар 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные	2
5	Семинар 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации	2
6	Семинар 6. Психологические особенности мотивации персонала	2
7	Семинар 7. Мотивационная система управления персоналом	2
8	Семинар 8. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы	2
9	Семинар 9. Дополнительное материальное вознаграждение	2
10	Семинар 10. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	2
11	Семинар 11. Формирование мотивационного механизма в организации	2
12	Семинар 12. Разработка системы материального денежного стимулирования	2
13	Семинар 13. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала	2
14	Семинар 14. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала	2
Итого по дисциплине		28

5.5 Лабораторный практикум

Лабораторный практикум учебным планом не предусмотрен.

5.6 Самостоятельная работа

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо- емкость (часы)
1	1. Изучение теоретического материала «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к устному опросу.	6
2	1. Изучение теоретического материала «Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к выступлениям на семинарском занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу.	6
3	1. Изучение теоретического материала «Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к выступлениям на семинарском занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу.	6
4	1. Изучение теоретического материала «Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к выступлениям на семинарском занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу.	6
5	1. Изучение теоретического материала «Современные зарубежные и российские концепции мотивации» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к выступлениям на семинарском занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу.	6
6	1. Изучение теоретического материала «Психологические особенности мотивации персонала» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6].	6

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудоемкость (часы)
	2. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу.	
7	1. Изучение теоретического материала «Мотивационная система управления персоналом» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к устному опросу.	6
8	1. Изучение теоретического материала «Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к выступлениям на практическом занятии с докладами и сообщениями. 3. Подготовка к устному опросу. 4. Выполнение курсовой работы.	6
9	1. Изучение теоретического материала «Организация оплаты труда: сущность, формы и системы» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–16]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	6
10	1. Изучение теоретического материала «Дополнительное материальное вознаграждение» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	6
11	1. Изучение теоретического материала «Нематериальное стимулирование трудовой деятельности. Формирование мотивационного механизма в организации» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	6
12	1. Изучение теоретического материала «Разработка материального денежного стимулирования персонала» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]. 2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	6
13	1. Изучение теоретического материала «Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонал» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6].	6

Номер темы дисциплины	Виды самостоятельной работы	Трудо- емкость (часы)
	2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	
14	1. Изучение теоретического материала «Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования организации» (конспект лекций и рекомендуемая литература [1–6]). 2. Подготовка к устному опросу. 3. Выполнение курсовой работы.	6
Итого		84
в т.ч. выполнение курсовой работы		(18)
Итого по дисциплине		84

5.7 Курсовые работы

Наименование этапа выполнения курсовой работы	Трудоемкость(часы)
Этап 1. Выдача задания на курсовую работу	2
Этап 2. Выполнению теоретической части курсовой работы	8
Этап 3. Выполнение практической части курсовой работы	8
Этап 4. Оформление курсовой работы	2
Защита курсовой работы	2
Итого по курсовой работе, в т. ч.	22
по учебному плану	4
самостоятельная работа студента	18

6 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

а) основная литература:

1. Иванченко, В.Н. **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**: Методические указания по изучению дисциплины и планы семинарских занятий. Для студентов ФАМ по направлению «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» (бакалавриат) / В.Н. Иванченко, составитель – СПб. : ГУГА, 2013. – 25 с. Количество экземпляров: 80.

2. Данилюк, А.А. **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности** [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Данилюк. — Электрон. дан. — Тюмень : , 2015. — 304 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/109748>. — Загл. с экрана. — свободный.

3. Саморуков, А.А. **Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации** [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Саморуков. — Электрон. дан.

— Оренбург : ОГУ, 2016. — 97 с. — Режим доступа: <https://e.lanbook.com/book/98137>. — Загл. с экрана. — свободный.

б) дополнительная литература:

4 Иванченко, В.Н. **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**: Методические указания и программа курса по изучению дисциплины и выполнению курсовой работы. Для студентов ЗФ. Направление подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» Квалификация (степень) выпускника – бакалавр / В.Н. Иванченко, составитель. – СПб. : ГУГА, 2016. – 24 с. Количество экземпляров: 100.

5 Кибанов, А.Я., **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**: учебник для вузов. Реком. КМО [Текст] / А.Я. Кибанов, ред. – М.: Инфра-М, 2011. – 524с. Количество экземпляров: 10.

6 Егоршин, А.П. **Мотивация трудовой деятельности**: Учебное пособие для вузов / А. П. Егоршин. – 3-е издание, переработанное и дополненное. – М. : Инфра-М, 2011. – 378с. Количество экземпляров: 15.

в) перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

7«ВКК» — национальный союз кадровиков Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>— свободный.

8Журнал «Управление персоналом». Режим доступа: <http://www.top-personal.ru>— свободный.

9Административно-управленческий портал. Режим доступа: <http://www.aup.ru>— свободный.

г) программное обеспечение (лицензионное), базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

10 Официальный сайт компании "КонсультантПлюс" [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.consultant.ru/> — свободный.

11 Электронная библиотека научных публикаций «eLIBRARY.RU» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://elibrary.ru/> — свободный.

12 Электронно-библиотечная система издательства «Лань». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://e.lanbook.com/> — свободный.

13 Электронно-библиотечная система издательства «ЮРАЙТ». [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.biblio-online.ru>— свободный.

7 Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для обеспечения учебного процесса и в зависимости от вида проводимых занятий используется следующее материально-техническое обеспечение дисциплины.

Учебные аудитории Университета для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (практических занятий), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации в соответствии с распи-

санием учебных занятий, включая учебную аудиторию № 365 им. д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К. и методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363. В Университете имеются помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Помещения, используемые обучающимися для самостоятельной работы, оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории.

Учебная аудитория № 365 имени д.и.н., профессора, члена-корреспондента международной академии транспорта Булкина А.К., используется для проведения занятий лекционного типа (в группах до 40 человек), занятий семинарского типа (практических занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации. Данная аудитория оснащена оборудованием: проектором AserX1261 P (1024x768, 3700:1, +/-40 28 Db Lamp: 4000 HRS, case), ноутбуком HP 630 B800/2G/320Gb/, HD6329/DVDRW/Int/15.6, HDWFi/BT/Cam/6c/Bag, Экран Lumien Master Picture Matte White FiberGlass152cm.

Методический кабинет кафедры истории и управления персоналом № 363 используется для проведения занятий семинарского типа (в группах до 20 человек), курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также как помещение для самостоятельной работы студентов. Методический кабинет имеет оборудование: экран, Ноутбук Lenovo, проекторCasioXJ-F210WN, комплектация компьютера с монитором LG 23EN43T-B=, принтер HP Laser Jet, ксерокс Canon.

В соответствии с расписанием учебные занятия также проводятся в других аудиториях Университета, в том числе, поточных аудиториях, оснащенных оборудованием, аналогичным оборудованию аудиторий 365 и 363.

Для проведения занятий лекционного типа по дисциплине предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины, включая комплекты презентаций по темам дисциплины и др. материалы.

Компьютерный класс (ауд. 139) с выходом в сеть «Интернет», оснащенный компьютерами и оргтехникой, обеспечивает обучающихся во время самостоятельной подготовки рабочими местами и доступом в электронную информационно-образовательную среду Университета. Для организации самостоятельной работы обучающихся также используются: библиотечный фонд Университета, библиотека; читальный зал библиотеки с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду Университета.

Рабочее место преподавателя также оснащено персональным компьютером с установленной СПС «Консультант Плюс» и доступом к ресурсам сети «Интернет», в том числе интернет-сайту Университета.

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного программного обеспечения. Перечень лицензионного программного обеспечения, используемый для дисциплины: Microsoft Windows 7 Professional (лицензия № 46231032 от 4 декабря 2009 г.); Microsoft Windows 8.1 Pro (лицензия № 66373655 от 28 января 2016 г.); ADOBE ACROBAT PROFESSIONAL 9_0 (лицензия № 4400170412 от 13 января 2010 года); Kaspersky Anti-Virus Suite для WKS и FS (лицензия № 1D0A170720092603110550 от 20 июля 2017 г.).

8 Образовательные и информационные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются классические формы и методы обучения: лекции, практические занятия (семинары), самостоятельная работа студента.

В рамках изучения дисциплины предполагается использовать следующие образовательные технологии.

Входной контроль проводится преподавателем в начале изучения дисциплины с целью коррекции процесса усвоения студентами дидактических единиц при изучении базовых дисциплин.

Традиционная лекция составляет основу теоретического обучения в рамках дисциплины и направлена на систематизированное изложение накопленных и актуальных научных знаний. Лекция предназначена для раскрытия состояния и перспектив развития рынка труда в современных условиях. На лекции концентрируется внимание обучающихся на наиболее сложных и узловых вопросах, стимулируется их активная познавательная деятельность.

Ведущим методом в лекции выступает устное изложение учебного материала, который сопровождается одновременной демонстрацией слайдов, созданных в среде PowerPoint, при необходимости привлекаются открытые Интернет-ресурсы, а также демонстрационные и наглядно-иллюстрационные материалы.

Практические занятия и семинары по дисциплине проводятся в соответствии с учебно-тематическим планом по отдельным группам. Цель практических занятий и семинаров – закрепить теоретические знания, полученные обучающимися на лекциях и в результате самостоятельного изучения соответствующих разделов рекомендуемой литературы, а также приобрести начальные практические навыки в исследовании рынка труда. Практическое занятие (или семинар) предназначено для более глубокого освоения и анализа тем, изучаемых в рамках данной дисциплины. Практические учебные задания выполняются в целях практического закрепления теоретического материала, излагаемого на лекции, отработки навыков использования пройденного материала. Выполнение практического учебного задания предполагает решение задач, анализ си-

туаций и примеров, а также исследование актуальных проблем в сфере функционирования рынка труда.

Рассматриваемые в рамках практического занятия (или семинара) вопросы, задачи, ситуации, примеры и проблемы имеют профессиональную направленность и содержат элементы, необходимые для формирования компетенций в рамках подготовки бакалавра по профилю «Управление персоналом организации».

Главной целью практического занятия и семинара является индивидуальная, практическая работа каждого обучающегося, направленная на формирование у него компетенций, определенных в рамках дисциплины «Рынок труда».

Самостоятельная работа студента (обучающегося) является составной частью учебной работы. Ее основной целью является формирование навыка самостоятельного приобретения знаний по некоторым не особо сложным вопросам теоретического курса, закрепление и углубление полученных знаний, самостоятельная работа со справочниками, периодическими изданиями и научно-популярной литературой, в том числе находящимися в глобальных компьютерных сетях. Самостоятельная работа подразумевает выполнение учебных заданий. Все задания, выносимые на самостоятельную работу, выполняются студентом либо в конспекте, либо на отдельных листах формата А4 (по указанию преподавателя). Контроль выполнения заданий, выносимых на самостоятельную работу, осуществляет преподаватель.

Консультации являются одной из форм руководства самостоятельной работой студентов (обучающихся) и оказания им помощи в освоении учебного материала. Консультации проводятся регулярно не менее двух раз в неделю в часы, свободные от учебных занятий, и носят в основном индивидуальный характер. На консультациях повторно рассматриваются вопросы, на которых базируется изучаемая дисциплина, и которые по результатам контроля недостаточно усвоены обучающимися.

9 Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

Уровень и качество знаний обучающихся оцениваются по результатам текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины в виде экзамена.

Текущий контроль успеваемости включает устные опросы, пяти-десяти минутные тесты (тесты действия) и задания, выдаваемые на самостоятельную работу по темам дисциплины (подготовка докладов). Устный опрос проводится на практических занятиях с целью контроля усвоения теоретического материала, излагаемого на лекции. Перечень вопросов определяется уровнем подготовки учебной группы, а также индивидуальными особенностями обучающихся. Десятиминутный тест проводится по темам в соответствии с данной программой и предназначен для проверки обучающихся на предмет освоения материала предыдущей лекции. Контроль выполнения задания, выдаваемого на самостоятельную работу, преследует собой цель своевременного выявления плохо усво-

енного материала дисциплины для последующей корректировки или организации обязательной консультации. Проверка выданного задания производится не реже чем один раз в две недели.

Курсовая работа – авторский научно-исследовательский проект студента, направленный на выработку исследовательских навыков, опыта работы с научными источниками и создание законченного самостоятельного исследования. Оценочным средством являются темы курсовых работ, которые приведены в п. 9.3.

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины проводится в виде защиты курсовой работы и экзамена в 5 семестре. Экзамен позволяет оценить уровень освоения компетенций за весь период изучения дисциплины. Экзамен предполагает ответ на теоретические вопросы из перечня вопросов, вынесенных на экзамен. К моменту сдачи экзамена должны быть благополучно пройдены предыдущие формы контроля. Методика формирования результирующей оценки в обязательном порядке учитывает активность студентов на занятиях, посещаемость занятий, оценки за практические работы, выполнение самостоятельных заданий.

9.1. Балльно-рейтинговая система оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов

Применение балльно-рейтинговой системы оценки текущего контроля успеваемости и знаний и промежуточной аттестации студентов в данной рабочей программе дисциплины не предусмотрено.

9.2 Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания знаний, умений и навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Этапы формирования компетенций	Методические рекомендации по проведению процедуры оценивания
Этап формирования знаний	Проверка конспектов лекций, проверка готовности к практическим занятиям (семинарам), проверка выполнения самостоятельной работы.
Этап освоения умений	Организация устных опросов, оценка активности в обсуждении докладов на занятиях.
Этап овладения навыками	Проведение тестирования, защита результатов аналитических выкладок, моделирование управленческих процессов или проблемных ситуаций.

Процедура оценивания знаний, умений и навыков, характеризующих этапы формирования компетенций, предусматривает текущий контроль успеваемости обучающихся, который включает устные опросы, тесты и доклады по темам дисциплины.

Оценочные средства	Шкалы оценивания*
Тест	«Отлично»: правильные ответы даны на не менее чем 85 % вопросов. «Хорошо»: правильные ответы даны на не менее чем 75 % вопросов. «Удовлетворительно»: правильные ответы даны на не менее чем 60 % вопросов. «Неудовлетворительно»: правильные ответы даны на 59% и менее вопросов.
Устный опрос	«Отлично»: обучающийся четко и ясно, по существу дает ответ на поставленный вопрос. «Хорошо»: обучающийся дает ответ на поставленный вопрос по существу и правильно отвечает на уточняющие вопросы. «Удовлетворительно»: обучающийся не сразу дал верный ответ, но смог дать его правильно при помощи ответов на наводящие вопросы. «Неудовлетворительно»: обучающийся отказывается отвечать на поставленный вопрос, либо отвечает на него неверно и при формулировании дополнительных (вспомогательных) вопросов.
Доклад	«Отлично»: обучающийся делает доклад, полностью соответствующий требованиям. «Хорошо»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям. «Удовлетворительно»: обучающийся делает доклад, частично соответствующий требованиям с незначительными ошибками. «Неудовлетворительно»: обучающийся делает доклад либо частично соответствующий требованиям со значительными ошибками, либо полностью несоответствующий требованиям. Требования к докладу определяются индивидуально исходя из темы исследования.

*Окончательная оценка (по «академической» шкале) по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого оценочного средства. Данная оценка по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся учитывается во время промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины.

По итогам освоения данной дисциплины проводится промежуточная аттестация обучающихся в виде защиты курсовой работы и экзамена (5 семестр) и предполагает устный ответ студента по билетам на теоретические и практические вопросы из перечня.

Экзамен является заключительным этапом изучения данной дисциплины и имеет целью проверить и оценить учебную работу студентов, уровень полученных ими знаний, умение применять их к решению практических задач, овладение практическими навыками в объеме требований образовательной программы на промежуточном этапе формирования компетенций по данной дисциплине.

В итоге проведенного экзамена студенту выставляется оценка. Экзаменатор несет личную ответственность за правильность выставленной оценки и оформления экзаменационной ведомости и зачетной книжки.

9.3 Темы курсовых работ (проектов) по дисциплине

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
2. Культура разумного потребления и его критерии.
3. Социально-психологический аспект мотивации и демотивации персонала.
4. Механизм стимулирующего воздействия на персонал.
5. Развитие и соотношение различных содержательных теорий мотивации.
6. Анализ основных процессуальных теорий мотивации.
7. Современная практика использования основных теорий мотивации.
8. Японские системы мотивации и возможности использования ее элементов в современных предприятиях.
9. Американская модель менеджмента и возможности ее применения в отечественных организациях.
10. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
11. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
12. Формы и методы оплаты труда в современном предприятии.
13. Современные модели материального стимулирования персонала в России.
14. Компенсационная политика современной организации.
15. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
16. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
17. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
18. Методы социального мотивирования персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.
19. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.
20. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации.
21. Мотивация и стимулирование персонала на этапах деловой карьеры.
22. Оценка мотивационной среды организации (на конкретном примере).
23. Разработка системы мотивации и стимулирования в современной организации.
24. Мотивы соучастия персонала в деятельности организации.
25. Мотивация и стимулирование в предпринимательской деятельности.

26. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.

9.4 Контрольные вопросы для проведения входного контроля остаточных знаний по обеспечивающим дисциплинам (модулям)

«Основы управления персоналом»

- 1 Управление персоналом организации: дать определение.
- 2 Назвать функции управления персоналом.
- 3 Назвать основные этапы эволюции управления персоналом.
- 4 Персонал, трудовые ресурсы, кадры, человеческий капитал, сотрудники, работники, рабочая сила, экономически активное население: дать определения.
- 5 Дать сравнительную характеристику стратегического и оперативного управления организацией.

«Профессиональная ориентация и социальная адаптация работников»

- 1 Профессиональная карьера: дать определение.
- 2 Профессиограмма: дать определение.
- 3 Профессиональная ориентация.
- 4 Адаптация: виды, факторы, определяющие ее эффективность.
- 5 Основные методики выявления профессиональных способностей и склонностей человека.

«Управление персоналом организации»

- 1 Методы управления персоналом.
- 2 Формирование кадровой службы.
- 3 Назвать основные функции подсистемы развития персонала.
- 4 Состав и характеристика субъекта управления персоналом.
- 5 Интеллектуальный капитал организации и отдельного работника.

«Трудоустройство персонала»

- 1 Привлечение и набор кандидатов на вакантные места.
- 2 Оценка кандидатов при приеме на работу.
- 3 Безработица, ее причины и формы.
- 4 Варианты и принципы выбора и поиска работы.
- 5 Способы успешного поиска работы.

«Психология»

- 1 Закономерности и принципы психологии.
- 2 Основные направления в психологии.
- 3 Основные этапы развития психологии.
- 4 Предмет, объект и методы психологии.
- 5 Структура психики.

«Методы прикладных исследований в социологии»

1 Организация и стадии прикладного исследования.

2 Трудовой коллектив как социальная группа.

3 Определение метода наблюдения.

4 Метод анкетирования в исследовании процессов формирования и воспитания трудового коллектива.

5 Сущность метода фокус групп.

9.5 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели и критерии оценивания компетенций на различных этапах их формирования

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
Этап формирования знаний	Полнота, системность, прочность знаний	– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, в соответствии с требованиями учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, самостоятельно исправляемые студентами	«5» - «отлично»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме в полном объеме, в системном виде, с несущественными отклонениями от требований учебной программы; допускаются единичные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«4» - «хорошо»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно или не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются отдельные несущественные ошибки, исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«3» - «удовлетворительно»
		– Приобретенные знания излагаются в устной, письменной или графической форме неполно и не системно с существенными отклонениями от требований учебной программы; допускаются существенные ошибки, не исправляемые студентами после указания преподавателя на них	«2» - «неудовлетворительно»
	Обобщенность знаний	– Свободное применение операций анализа и синтеза, выявление причинно-следственных связей; формулировка выводов и обобщений; свободное оперирование известными фактами и сведениями с использованием информации из других предметов	«5» - «отлично»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
		– Применение операций анализа и синтеза в ограниченном объеме, выявление причинно-следственных связей с несущественными ошибками; формулировка выводов и обобщений, но с неточностями или с небольшими недочётами; подтверждение изученного известными фактами и сведениями	«4» - «хорошо»
		– Трудности при определении существенных признаков изученного материала; выявление причинно-следственных связей с существенными ошибками; нечеткая формулировка выводов и обобщений; изученный материал не подтверждается известными фактами и сведениями	«3» - «удовлетворительно»
		– Бессистемное выделение случайных признаков изученного; неумение производить простейшие операции анализа и синтеза; делать обобщения, выводы	«2» - «неудовлетворительно»
Этап освоения умений	Степень самостоятельности выполнения действия (умения)	– Свободное применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий)	«5» - «отлично»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) с незначительными ошибками, которые студенты сами исправляют	«4» - «хорошо»
		– Применение умений на практике в различных ситуациях (выполнение необходимых действий) только в знакомой ситуации, по заданному алгоритму, с опорой на подсказки преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность продемонстрировать освоение умений либо значительные затруднения при применении умений (выполнении действий)	«2» - «неудовлетворительно»
	Осознанность выполнения действия (умения)	– Свободное комментирование выполняемых действий (умений), правильные ответы на вопросы преподавателя	«5» - «отлично»
		– При комментировании выполняемых действий (умений) имеются не значительные пропуски, негрубые ошибки, небольшие затруднения при ответах на вопросы преподавателя	«4» - «хорошо»
		– Существенные затруднения при комментировании выполняемых действий (умений) или допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«3» - «удовлетворительно»
		– Неспособность прокомментировать выполняемые действия (умения) и допущение грубых ошибок в ответах на вопросы преподавателя	«2» - «неудовлетворительно»

Этапы формирования компетенций	Показатели оценивания компетенций	Критерии оценивания компетенций	Шкала оценивания компетенций *
Этап овладения навыками	Демонстрация навыка в незнакомой ситуации	– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, выполнение заданий творческого уровня	«5» - «отлично»
		– Демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, уклонение от выполнения заданий творческого уровня	«4» - «хорошо»
		– Неуверенная демонстрация владения навыком в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, несамостоятельное выполнение заданий творческого уровня	«3» - «удовлетворительно»
		– Невозможность продемонстрировать навык в незнакомой (новой, нетипичной) ситуации, неспособность выполнить задания творческого уровня	«2» - «неудовлетворительно»
	Отбор и интеграция знаний и умений для формирования навыков	– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, проведение самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«5» - «отлично»
		– Отбор и интеграция знаний и умений исходя из поставленных целей, с опорой на преподавателя, проведение неглубокого самоанализа и поверхностной самооценки при демонстрации навыка	«4» - «хорошо»
		– Затруднения при отборе и интеграции знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие самоанализа и самооценки при демонстрации навыка	«3» - «удовлетворительно»
		– Неверный отбор и ошибочная интеграция несистемных знаний и умений исходя из поставленных целей, отсутствие навыка	«2» - «неудовлетворительно»

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания каждого этапа формирования компетенций, а также оценки по итогам текущего контроля успеваемости обучающихся.

Описание показателей, критериев и шкалы оценивания курсовой работы

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
Теоретическая часть	- обоснованы актуальность, новизна темы - определены верно цели и задачи курсовой работы - изложен материал логично и последовательно - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - оценены сильные и слабые стороны в позиции авторов и пр.	отлично
	- допущены незначительное число недочетов и смысловых ошибок в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач	хорошо

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
	курсовой работы - незначительно нарушено логичное и последовательное изложение материала - продемонстрировано умение поиска, оценки и использования необходимой информации - сделана попытка оценить сильные и слабые стороны в позиции авторов.	
	- допущены значительные недочеты и смысловые ошибки в обосновании актуальности, новизны и в определении целей и задач курсовой работы (проекта) - изложен материал с нарушениями последовательности и логики - использован недостаточный объем необходимой информации.	удовлетворительно
	- отсутствует актуальность и новизна работы - цели и задачи курсовой работы (проекта) определены неверно - изложен материал непоследовательно и нелогично - использована информация, не соответствующая теме курсовой работы.	неудовлетворительно
Практическая часть	- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - глубоко и всесторонне проанализированы динамика показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 90-100 %.	отлично
	- показаны умение и навыки оценки и применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 80-90 %.	хорошо
	- показаны слабые умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - сделана попытка проанализировать динамику показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на 70-80 %.	удовлетворительно
	- не продемонстрированы умения и навыки применения подходов, моделей, способов для описания, расчетов и оценки показателей - отсутствует анализ динамики показателей, явлений и тенденций - обоснованы и выполнены расчеты правильно на менее чем на 70 %.	неудовлетворительно
Выводы	Выводы грамотно сформулированы и обоснованы.	отлично
	Выводы сформулированы с небольшими неточностями.	хорошо
	Выводы сформулированы со значительными неточностями или не все выводы сформулированы.	удовлетворительно
	Выводы не сформулированы.	неудовлетворительно
Использованные источники	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе - использованы зарубежные источники.	отлично

Показатель и оценивание	Критерии оценивания	Шкала оценивания*
ки	- использованные источники подобраны грамотно - их количество соответствует требованиям к курсовой работе.	хорошо
	- использованные источники подобраны небрежно - их количество меньше, чем соответствует требованиям.	удовлетворительно
	- использованные источники не соответствуют теме курсовой работы.	неудовлетворительно
Оформление	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению без орфографических и грамматических ошибок.	отлично
	Курсовая работа оформлена аккуратно согласно требованиям к оформлению с небольшим количеством орфографических или грамматических ошибок.	хорошо
	Курсовая работа не соответствует требованиям к оформлению, оформлена неаккуратно и с большим количеством орфографических и грамматических ошибок.	удовлетворительно
	Оформление курсовой работы не соответствует требованиям. Большое количество орфографических и грамматических ошибок.	неудовлетворительно
Своевременность выполнения	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	отлично
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку своевременно.	хорошо
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	удовлетворительно
	Курсовая работа (проект) выполнена и сдана на проверку позже указанного срока.	неудовлетворительно
Защита	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, глубокие - интерпретированы полученные результаты, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное и творческое мышление.	отлично
	- представлены результаты курсовой работы доступно и ясно - ответы на вопросы полные, но неглубокие - интерпретированы полученные результаты с незначительными неточностями, доказана их значимость и валидность - продемонстрированы самостоятельное, но не творческое мышление.	хорошо
	- доложены с трудом результаты курсовой работы - ответы на вопросы неполные - не оценены полученные результаты и интерпретированы со значительными неточностями.	удовлетворительно
	- не представлены результаты курсовой работы - нет ответов на вопросы или ответы неверны.	неудовлетворительно

*Окончательная оценка по «академической» шкале определяется в результате округления в большую сторону средней оценки всех показателей оценивания.

9.6 Типовые контрольные задания для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

9.6.1 Контрольные задания для проведения текущего контроля успеваемости

Задание 1

1 Объясните взаимосвязь понятий «мотив», «мотивация», «стимул», «стимулирование» в процессе трудовой деятельности персонала организации.

2 Принципы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.

Задание 2

1 Дайте определение понятия «потребность». Охарактеризуйте классификацию потребностей.

2 Приведите примеры теорий мотивации, связанных с потребностями, и возможность применения их в организации.

Задание 3

1 Методы и формы мотивации и стимулирования персонала.

2 Дайте характеристику процессуальных теорий мотивации и стимулирования персонала и приведите примеры их применения в организации.

Задание 4

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию с численностью более 1000 человек с развитой филиальной сетью. Основное направление деятельности компании — услуги. Текучесть персонала на уровне 5-6% в год. Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании. Средний уровень зарплаты составляет 55 тысяч рублей после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в организацию принимается ежемесячно порядка 10-15 человек на разные специальности.

На данный момент в организации нет четкой системы нематериальной мотивации.

Предложите систему нематериальной мотивации персонала.

Задание 5

Стимулирование интереса к работе – весьма важный фактор усиления трудовой мотивации. Выберите из приводимых ниже шести вариантов утверждений три наиболее эффективных, повышающих интерес к выполняемой работе. Обоснуйте.

А. Руководство должно подробно информировать коллектив о характере выполняемой им работы.

Б. Время от времени следует менять поручаемую сотрудникам работу, чтобы она не надоедала.

В. Если нужно заставить людей выполнять работу, следует объединить хорошо понимающих друг друга сотрудников в одну группу.

Г. Подробно, в деталях сотрудникам нужно объяснить характер работы, помочь им выполнить её без срывов.

Д. Работу, которую нужно выполнять, следует время от времени дополнять новыми задачами. Неплохо организовывать соревнование за лучший результат.

Е. Точно указать на недостатки и положительные моменты выполняемой сотрудником работы.

Задание 6

Было проведено исследование мотивов деятельности среди продавцов малых предприятий и частных фирм в современной Болгарии. Были обнаружены определенная эгоистическая направленность их деятельности, бесцеремонность, частые нарушения этических норм, но вместе с тем стремление к независимости, реализации своих возможностей, профессиональному росту. Торговец становится движущей силой в том секторе экономики, где преобладает частная собственность на орудия и средства производства. В этом смысле его мотивации присущи принципиальные особенности: волевая активность опирается на гедонистическую основу, т.е. на достижение чувства удовлетворения и избежание трудностей, стремление к независимости (свободе действий) в собственном бизнесе, получению прибыли.

Таблица – Основные мотивы деятельности менеджера по продажам, %

Мотив	Возраст 24–35 лет	Возраст 36–45 лет	Возраст 46–55 лет
Реализация при- были	24,3	21,3	20,4
Независимость	16,8	24,4	24,6
Профессиональное развитие	19,5	17,8	14,1
Оплата труда	18,6	19,8	20,4
Условия труда	12,4	10,1	12,4
Разнообразие и способность дер- жать удар в бизне- се	8,2	6,6	8,2

Проанализируйте полученные результаты. Какие мотивы преобладают и почему? Увяжите свои ответы с особенностями развития экономики страны и особенностями развития системы потребностей и потребления менеджеров.

Задание 7

Менеджер по продажам фирмы И. Иванов имеет намерение приобрести автомобиль, который, по его мнению, придаст ему определенный вес в коллективе, повысит качество его жизни за счет ранее отсутствовавших удобств. Оценив свои возможности, он определил три пути достижения своей цели: 1) взять

автомобиль в кредит; 2) увеличить объем продаж в своей фирме, получить больший объем прибыли и приобрести автомобиль; 3) участвовать в розыгрышах лотереи и выиграть автомобиль.

Используя процессуальную концепцию мотивации В. Врума, определите наиболее обоснованное, с мотивационной точки зрения, поведение менеджера, реализующего свою потребность. Какой путь удовлетворения потребности мотивационно более обоснован?

Задание 8

- 1 Сущность и функции заработной платы.
- 2 Характеристика систем оплаты труда и принципы ее формирования в организации.
- 3 Вы – руководитель организации. Какие направления социальной мотивации вы предложите работникам?

Задание 9

Президент компании или известный музыкант могут зарабатывать сотни тысяч рублей в год, а обычный служащий во много раз меньше. Проанализируйте эти различия и сформулируйте ответ на вопрос: какие факторы лежат в основе дифференциации ставок заработной платы.

Задание 10

- 1 Методы негативной мотивации персонала.
- 2 Раскройте особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.

Задание 11

- 1 Сущность трудовой и исполнительской дисциплины.
- 2 Формы контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной и правила оформления документов о поощрениях и взысканиях.

Задание 12

- 1 Сформулируйте понятие удовлетворенности персонала трудом.
- 2 Назовите основные источники удовлетворенности персонала трудовой деятельностью.
- 3 На основе теории мотивации Ф. Герцберга проанализируйте условия удовлетворенности персонала трудом в организации.

Задание 13

- 1 Объясните, как удовлетворенность влияет на мотивацию персонала.
- 2 Приведите примеры требований различных категорий персонала к работе.
- 3 Проанализируйте причины неудовлетворенности молодых специалистов в возрасте до 25 лет.

Задание 14

- 1 Влияние мотивационных факторов на лояльность персонала организации.
- 2 Проанализируйте удовлетворенность персонала организации на основе потребностей.

Задание 14

- 1 В чем состоят цели нематериального стимулирования персонала?

2 Охарактеризуйте порядок установления причин неэффективной деятельности работника и выявления необходимости совершенствования системы стимулирования.

3 Методы оценки эффективности существующей системы материального и нематериального стимулирования персонала в организации.

Задание 15

Проанализируйте, какие мотивы трудового поведения работников развивают и стимулируют следующие цели организации Nike Inc: 1) быть на два шага впереди; 2) развиваться быстрее остальных; 3) доминировать в каждом виде спорта; 4) имея такое колоссальное влияние на спорт и спортивную индустрию, продолжать пропагандировать здоровый образ жизни, профессиональный и любительский спорт.

Удачна ли такая трактовка для мотивации персонала компании и решения задач совпадения целей и интересов работников с целями и интересами организации? Предложите для этой компании методы мотивации и стимулирования.

Задание 16

В компании, которая занимается продажами, численность персонала составляет около 1000 человек. Ежегодная текучесть кадров держится на уровне 21–25%, причем это касается всех категорий персонала. Проведите оценку эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала организации.

Примерный перечень тестов

Тест 1

1. Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

- 1) Социальные нормы
- 2) Потребности
- 3) Стимулы
- 4) Мотиваторы
- 5) Интересы

2. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

- 1) Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
- 2) Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.
- 3) Нужда в чем-либо объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
- 4) Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

- 1) Заинтересованность личности в чем-либо

- 2) Субъективное представление о потребностях.
- 3) Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
- 4) Конкретное выражение осознанных потребностей.

Выберите один правильный вариант ответа.

4. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

- 1) Побуждение человека к действию.
- 2) Вознаграждение человека.
- 3) Поощрение деятельности.
- 4) Внешнее побуждение к деятельности.

5. Побуждением называется:

- 1) осознание отсутствия чего-либо
- 2) внешнее или внутреннее вознаграждение
- 3) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели
- 4) степень актуальности той или иной потребности для человека
- 5) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника

Тест 2

1. Трудовой мотив — это
 - 1) внешнее или внутреннее вознаграждение
 - 2) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию
 - 3) непосредственное побуждение работника к деятельности\.
 Связанное с удовлетворением его потребностей
 - 4) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности
 - 5) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности

2. Мотивацией называется:

- 1) стимулирование труда
- 2) совокупность ведущих- мотивов
- 3) актуальность той или иной потребности для человека
- 4) процесс побуждения к деятельности для достижения цели
- 5) правила, способствующие повышению эффективности труда.

3. Мотивы труда делятся:

- 1) на поощряемые и подавляемые
- 2) активные и пассивные
- 3) социальные и биологические
- 4) духовные и материальные
- 5) врожденные и приобретенные

4. Вознаграждение — это:

- 1) цель, к достижению которой стремится человек
- 2) награда в виде повышения в должности
- 3) мотив, заставляющий человека действовать
- 4) все, что работник считает для себя ценным
- 5) средство удовлетворения потребности

5. Стимулирование труда — это:

- 1) комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников
- 2) процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации
- 3) стратегическая политика фирмы, направленная на повышение эффективности труда работников
- 4) совокупность мотивов труда
- 5) процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.

Тест 3

1. Проранжируйте потребности от низших к высшим, согласно теории потребностей А.Маслоу:

1) потребность в безопасности; 2) потребность самовыражения; 3) потребность принадлежности к социальной группе; 4) физиологические потребности; 5) потребности в признании и уважении.

2. Согласно теории потребностей К.Альдерфера групп потребностей существует:

1) Две 2) Четыре 3) Три 4) Пять

3. Потребности роста по К.Альдерферу аналогичны таким потребностям теории А.Маслоу, как:

1) потребность в безопасности; 2) потребность самовыражения; 3) потребность принадлежности к социальной группе; 4) физиологические потребности; 5) потребности в признании и уважении.

4. Теория потребностей Д.Мак-Клелланда связана с изучением потребностей:

1) связи 2) соучастия 3) самовыражения 4) существования 5) достижения 6) властвования.

5. Модель мотивации по В. Вруму включает в себя:

1) ожидание того, что усилия дадут желаемые результаты; 2) ожидание того, что результаты повлекут за собой вознаграждение; 3) справедливое вознаграждение; 4) ценность вознаграждения.

Темы докладов:

1. Материальное стимулирование персонала. Системы оплаты труда.
2. Нематериальное стимулирование персонала.
3. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности

4. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А.Маслоу и К.Альдерфера
5. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга
6. Сравнительный анализ теории ожидания В.Врума и теории усиления Б.Скиннера
7. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ш.Ричи-П.Мартина
8. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала
9. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода
10. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач
11. Анализ причин низкой мотивации персонала
12. Методы повышения творческой активности персонала
13. Комплексно-методический подход к мотивации персонала
14. Адаптационно-организационный подход к мотивации персонала
15. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений
16. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала
17. Влияние партисипации на мотивацию персонала
18. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала
19. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала
20. Внутренняя и внешняя мотивация персонала
21. Мотивация просоциального поведения персонала
22. Мотивация асоциального и девиантного поведения персонала
23. Мотивация профессиональной деятельности

9.6.2 Контрольные вопросы промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

1. Мотивация и стимулирование: основные понятия.
2. Структура, функции, механизм мотивации труда.
3. Виды мотивов труда.
4. Первоначальные теории мотивации.
5. Типы мотивации работников.
6. Сущность учения Ф.Тейлора.
7. Учение Г.Форда.
8. Содержательные и процессуальные теории мотивации: Общая характеристика.
9. Иерархия потребностей А.Маслоу.
10. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
11. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлеланда.
12. Теория «Х» и «У» Д.МакГрегора.
13. Теория СВР К.Алдерфера.
14. Теория ожидания В.Врума.
15. Теория справедливости С.Адамса.
16. Модель мотивации Портера Лоулера.

17. Школа японского менеджмента.
18. Американская мотивационная концепция человеческих ресурсов.
19. Российские мотивационные концепции.
20. Психологические аспекты управления мотивацией персонала.
21. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала.
22. Трудовая деятельность как объект мотивации.
23. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала.
24. Ценности как основа формирования мотивационной системы личности.
25. Удовлетворенность трудом и вовлеченность.
26. Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности.
27. Принципы, функции и факторы заработной платы.
28. Сущность материального неденежного стимулирования трудовой деятельности.
29. Организация оплаты труда: сущность, принципы и элементы.
30. Формы и системы оплаты труда.
31. Дополнительная и поощрительная оплата труда.
32. Цели и принципы нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала.
33. Цели и задачи формирования мотивационного механизма организации.
34. Воздействие на мотивационные факторы элементов внешней и внутренней среды.
35. Структура и функции трудовой мотивации.
36. Методы мотивации и пути повышения трудовой мотивации персонала.
37. Методы мотивации.
38. Управление мотивацией персонала.
39. Формы и методы стимулирования.
40. Стимулирование труда в коммерческих организациях.
41. Сравнительный анализ мотивационных концепций в России и за рубежом.
42. Системы управления Р.Лайкерта.
43. Зарубежные теории мотивации и возможности их применения в отечественных организациях.
44. Основные элементы и формы удовлетворенности персонала трудом.
45. Факторы неудовлетворенности работой.
46. Понятие и основные факторы лояльности работников.
47. Методики исследования мотивации и стимулирования трудовой деятельности на предмет удовлетворенности трудом.
48. Составляющие процесса формирования удовлетворенности трудом.
49. Методы негативной мотивации персонала.
50. Вознаграждение: внешнее и внутреннее.
51. Технология разработки системы материального денежного стимулирования персонала.
52. Сущность грейдирования рабочих мест (должностей).

53. Требования к формированию социального пакета в организации.
54. Методы анализа потребностей в нематериальном стимулировании работников.
55. Контроль за трудовой и исполнительской дисциплиной.
56. Порядок применения и оформления дисциплинарных взысканий и поощрений.
57. Элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
58. Цели и задачи системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
59. Стратегии мотивации и стимулирования труда персонала.
60. Основные принципы разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.
61. Функции системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
62. Показатели оценки состояния системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
63. Основные методы оценки и классификации работ.
64. Формирование переменной части оплаты труда.
65. Охарактеризуйте порядок установления причин неэффективной деятельности работника и выявления необходимости совершенствования системы стимулирования.
66. Функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
67. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.
68. Методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
69. Критерии оценки мотивационной среды организации.

10 Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Методика преподавания дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» характеризуется совокупностью методов, приемов и средств обучения, обеспечивающих реализацию содержания и учебно-воспитательных целей дисциплины, которая может быть представлена как некоторая методическая система, включающая методы, приемы и средства обучения. Такой подход позволяет более качественно подойти к вопросу освоения дисциплины обучающимися.

10.1 Методические рекомендации для обучающихся по освоению материалов лекционных занятий

Лекции являются одним из важнейших видов учебных занятий и составляют основу теоретической подготовки обучающихся по дисциплинам вообще

и по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» в частности. Лекция имеет целью дать систематизированные основы научных знаний по дисциплине, раскрыть состояние и перспективы прогресса конкретной области науки и экономики, сконцентрировать внимание на наиболее сложных и узловых вопросах.

Эта цель определяет дидактическое назначение лекции, которое заключается в том, чтобы ознакомить обучающихся с основным содержанием, категориями, принципами и закономерностями изучаемой темы и предмета обучения в целом, его главными идеями и направлениями развития, его прикладной стороной.

Именно на лекции формируется научное мировоззрение будущего специалиста, закладываются теоретические основы фундаментальных знаний будущего управленца, стимулируется его активная познавательная деятельность, решается целый ряд вопросов воспитательного характера.

В данном случае целесообразно характеризовать не лекции вообще, а совокупность этих лекций по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», их связь с другими видами учебных занятий.

Методика преподавания лекционного курса дисциплины строится на использовании конкретной, оптимальной для нее методической системы. Методическая система есть сумма методов, приемов и средств обучения. Основой для построения системы служат дидактические принципы высшей школы, педагогическая психология и обобщенный опыт преподавания дисциплины.

При проведении лекций преподаватель опирается на базовые знания студентов по общенаучным дисциплинам с тем, чтобы основное время уделить специфическим вопросам дисциплины. В процессе подготовки к лекции и в ходе ее изложения важным является развитие интереса обучающихся к преподаваемой дисциплине.

Интерес к изучению учебного материала достигается на лекции применением комплекса методических приемов: четкой формулировкой темы, разъяснением важности знания учебного материала для дальнейшей практической деятельности; выделением в изучаемом материале главного; созданием на занятиях хорошего эмоционального настроения; использованием творческого характера заданий на самостоятельную работу, выдаваемых обучающимся.

В лекции самое трудное – начало. Первые слова, обращенные к обучающимся, должны привлечь их внимание, создать определенный настрой.

Вводная часть лекции (объявление темы, учебных вопросов и литературы, контрольный опрос) должна занимать не более 10 минут. Темп ее изложения, как правило, выше темпа изложения основного содержания, что заставляет обучающихся собраться и сосредоточиться. Тщательная подготовка и отбор каждого слова начала лекции – необходимое условие успеха лекции вообще.

Остановимся на общих и основных способах и приемах изложения учебного материала на лекциях.

Различают несколько способов чтения лекции: пересказ содержания лекции наизусть, без каких-либо конспектов; чтение по тексту; свободное выступление на основе конспекта (текста) лекции.

Когда читаются лекции по материалам фундаментальных наук, где нужна точность формулировок и четкость определения понятий, стройная структура изложения, там не обойтись без чтения лекции по тексту.

Так как в лекциях по дисциплине диктуются определения и формулировки, требующие дословного воспроизведения, то темп определяется способностью обучающихся сокращенно, но точно, полностью записать текст при неоднократном повторении его преподавателем.

Доступность для восприятия определяется через элементы обратной связи:

- замедленность действий обучающихся;
- неуверенность в конспектировании;
- ожидание дополнительных пояснений;
- вопросы с мест.

Важно использование приемов, позволяющих наглядно представлять обучаемым процессы, свойства предметов и т.д.

Одним из важнейших требований к лекции является эмоциональность изложения материала. Лектор должен читать лекцию с искренней убежденностью, хорошо владеть дикцией, интонацией и жестами, приводить яркие примеры и образные сравнения, которые вызвали бы у аудитории живой интерес. Все это должно быть хорошо продумано, прорепетировано, согласовано с содержанием лекции.

Повышению эффективности лекции способствуют хорошо подобранные иллюстрации (схемы, плакаты, кинофрагменты, слайды и др.), позволяющие быстрее и доходчивее раскрыть сущность излагаемых вопросов. Однако объем иллюстративного материала не должен быть чрезмерным, чтобы не рассеивать внимание обучаемых.

Лекция предназначена не только и не столько для сообщения какой-то информации, а, в первую очередь, для развития мышления обучаемых. Одним из способов, активизирующих мышление, является такое построение изложения учебного материала, когда обучающиеся слушают, запоминают и конспектируют излагаемый лектором учебный материал, и вместе с ним участвуют в решении проблем, задач, вопросов, в выявлении рассматриваемых явлений. Активизации мышления способствует рассмотрение в ходе лекции примеров и опыта передовых компаний. Подобные хорошо продуманные примеры помогают лучше усвоить содержание теоретических вопросов.

Активность обучающихся на занятии зависит от того, насколько быстро и прочно установлен контакт преподавателя с обучаемыми. Это достигается: выдачей интересной справки об ученых, работающих над данной темой, или рассказ об ее предыстории; постановкой интересного вопроса или захватывающей задачи, решению которых будет посвящено данное учебное занятие и т.д.

Энергичное начало учебного занятия – хорошая предпосылка для его успешного проведения. Но этого недостаточно. Важно удержать интерес и внимание аудитории к изучаемому материалу в ходе всего учебного занятия. Это достигается установлением контактов с аудиторией с использованием элементов беседы (Понятно? Ясно? Как вы думаете? Каким образом?).

Подготовленные и читаемые лекции требуют постоянного совершенствования: обновления содержания лекционного курса, учета последних достижений науки, теории и практики, изыскания новых, более эффективных приемов и способов изложения учебного материала, а также средств иллюстрации.

10.2 Методические рекомендации для обучающихся по освоению материалов практических занятий

Практическое занятие проводится в целях: выработки практических умений и приобретения навыков при решении управленческих задач.

Главным содержанием этих занятий является практическая работа каждого студента, форма занятия – групповая, а основной метод, используемый на занятии – метод практической работы.

В дидактической системе изучения дисциплины практические занятия стоят после лекций. Таким образом, дидактическое назначение практических занятий – закрепление, углубление и комплексное применение теоретических знаний, выработка умений и навыков обучающихся в решении практических задач. Вместе с тем, на этих занятиях, осуществляется активное формирование и развитие навыков и качеств, необходимых для последующей профессиональной деятельности.

В зависимости от специфики преподаваемых дисциплин практические занятия условно можно разделить на две группы. Основным содержанием первой группы занятий является решение задач, производство расчетов, разработка документов, выполнение графических и других работ, второй группы – овладение методикой анализа и принятия решений.

Методика подготовки и проведения практических занятий по различным учебным дисциплинам весьма разнообразна и конкретно рассматривается в частных методиках преподавания. В то же время в ней можно выделить некоторые общие приемы и способы, характерные для всех или группы дисциплин.

Любое практическое занятие начинается, как правило, с формулирования его целевых установок. Понимание обучаемыми целей и задач занятия, его значения для специальной подготовки способствует повышению интереса к занятию и активизации работы по овладению учебным материалом.

Вслед за этим производится краткое рассмотрение основных теоретических положений, которые являются исходными для работы обучаемых на данном занятии. Обычно это делается в форме опроса обучаемых, который служит также средством контроля за их самостоятельной работой. Обобщение вопросов теории может быть поручено также одному из обучаемых. В этом случае соответствующее задание дается заранее всей учебной группе, что служит дополнительным стимулом в самостоятельной работе. В заключении преподаватель дает оценку ответов обучаемых и приводит уточненную формулировку теоретических положений.

Основную часть практического занятия составляет работа обучаемых по выполнению учебных заданий под руководством преподавателя. Эффективность этой части занятия зависит от ряда условий. Прежде всего, требуется тщательная разработка учебных заданий. По своему содержанию каждое зада-

ние должно быть логическим развитием основной идеи дисциплины и учитывать специальность подготовки обучаемых. Наряду с этим в задании необходимо предусмотреть использование и закрепление знаний, навыков и умений, полученных при изучении смежных дисциплин, т.е. учесть принцип комплексности в обучении.

Практические занятия, закрепляя и углубляя знания, в то же время должны всемерно содействовать развитию мышления обучаемых. Наиболее успешно это достигается в том случае, когда учебное задание содержит элементы проблемности, т.е. возможность неоднозначных решений или ответов, побуждающих обучаемых самостоятельно рассуждать, искать ответы и т.п. Постановка на занятиях проблемных задач и вопросов требует соответствующей подготовки преподавателя. Готовясь к занятию, он должен заранее наметить все вопросы, имеющие проблемный характер, продумать четкую их формулировку и оптимальные варианты решения с активным участием обучаемых.

На практических занятиях благоприятные условия складываются для индивидуализации обучения. При проведении занятий преподаватель имеет возможность наблюдать за работой каждого обучаемого, изучать их индивидуальные особенности, своевременно оказывать помощь в решении возникающих затруднений. Наиболее успешно выполняющим задание преподаватель может дать дополнительные вопросы, а отстающим уделить больше внимания, как на занятии, так и во вне учебное время.

При возникновении у аудитории общих неясных вопросов преподаватель может разъяснить их с использованием классной доски, однако при этом он не должен повторять лекционный материал или повторно решать задачи и примеры, приведенные на лекции. Во всех случаях педагогически неоправданно решение задач на доске преподавателем или обучаемыми в течение всего занятия, так как оно не способствует развитию самостоятельности и ведет к пассивной работе большинства обучаемых.

В ходе самостоятельной работы по решению задач, производству расчетов, разработке документов и т.п. преподаватель обязан прививать обучаемым навыки применения современных вычислительных средств, справочников, таблиц и других вспомогательных материалов, добиваться необходимой точности и быстроты вычислений, оформления работ в соответствии с установленными требованиями.

Методически правильно построенные практические занятия имеют не только образовательное, но и большое воспитательное значение. В процессе их проведения воспитываются волевые качества обучаемых, развиваются настойчивость, упорство, инициатива и самостоятельность, вырабатывается умение правильно строить свою работу, осуществлять самоконтроль. Эта сторона процесса обучения играет важную роль в подготовке любого специалиста. Поэтому на всех практических занятиях в зависимости от специфики преподаватель должен ставить конкретные воспитательные цели и изыскивать наиболее эффективные пути и способы их достижения.

Каждое практическое занятие заканчивается, как правило, кратким подведением итогов, выставлением оценок каждому студенту и указаниями преподавателя о последующей самостоятельной работе.

10.3 Методические указания и рекомендации кафедры студентам по выполнению курсовых работ, порядку их оформления и защиты

Выполнение курсовой работы по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предполагает творческую работу студента над задачами курсовой работы и консультативную помощь со стороны преподавателя. Работа выполняется и защищается в сроки, определенные учебным графиком.

Курсовая работа имеет цель:

- закрепить теоретические знания студентов по проблеме изучения мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
- привить студенту навыки самостоятельной работы при проведении анализа удовлетворенности работниками системой мотивации и стимулирования в организации;
- научить студентов методам аналитической работы в области рационального использования методов мотивации и стимулирования;
- подготовить студентов к выполнению выпускной квалификационной работы.

Для успешного и качественного выполнения курсовой работы студенту необходимо:

- иметь глубокие знания в области управления персоналом, менеджмента, мотивации и стимулирования трудовой деятельности и применять их при написании работы;
- владеть научными методами по технологии формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации, включая диагностику существующей системы;
- свободно ориентироваться при подборе различных источников информации и уметь работать со специальной литературой;
- уметь логично и научно обосновано формулировать теоретические и практические рекомендации по результатам исследования.

Курсовая работа должна представлять собой самостоятельное и законченное научное исследование студента с элементами практической значимости, результатами его научно-исследовательской работы.

Курсовая работа должна охватывать как теоретические вопросы, так и вопросы фактической деятельности конкретных предприятий с целью разработки практических рекомендаций по повышению эффективности управления персоналом.

Структура и содержание курсовой работы

Рекомендуется принять следующую структуру (содержание) курсовой работы. В скобках указан примерный объем в страницах каждого раздела.

Введение. Обосновывается актуальность темы курсовой работы, а также определяются цели и задачи, которые намечается реализовать в ней (1-3 стр.).

Основная часть. В ней рекомендуется выделить три раздела. Сначала необходимо определить сущность исследуемой проблемы, определить организационные и экономические процессы, составляющие основу данного вопроса; дать характеристику степени проработанности проблемы в литературных источниках со ссылками на список литературы, приведенный в конце работы (5-7 стр.).

В следующем разделе в зависимости от темы исследования, выбранной студентом, следует проанализировать формы и методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, которые используются в данной организации. Необходимо проанализировать качественный и количественный состав персонала, имеется ли текучесть кадров и выявить ее причины (5-7 стр.).

В третьем разделе необходимо предложить и обосновать пути совершенствования мотивации и стимулирования деятельности персонала организации, которые помогут ей успешно конкурировать в условиях рыночной экономики (5-7 стр.).

В заключение формулируются выводы по выполненной работе, характеризуется степень решения тех задач, которые были поставлены (1 стр.).

В конце работы приводится список использованной литературы. Он может содержать учебники и учебные пособия, монографии, брошюры, статьи, документы по теме курсовой работы. Важно обратить внимание на год издания литературы. В настоящее время принято в курсовых и выпускных квалификационных работах использовать литературу за последние пять лет. Список использованной литературы приводится по алфавиту (1-2 стр.)

Исходя из рекомендуемой структуры курсовой работы ее объем должен составлять примерно 23-25 машинописных страниц.

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена и утверждена на заседании кафедры № 3 «Истории и управления персоналом» 18.01.2016 г., протокол № 7.

Разработчики:

доцент


(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы разработчиков)

Иванченко В.Н.

Заведующий кафедрой № 3 «Истории и управления персоналом»:

к.э.н., доцент

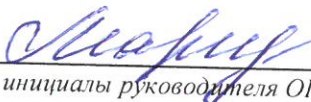

(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы заведующего кафедрой)

Иванова М.О.

Программа согласована:

Руководитель ОПОП

к.э.н., доцент


(ученая степень, ученое звание, фамилия и инициалы руководителя ОПОП ВО)

Иванова М.О.

Программа рассмотрена и одобрена на заседании Учебно-методического совета Университета 20.01.2016 г., протокол № 3.

С изменениями и дополнениями от 30.08.2017 г., протокол № 10 (в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 5 апреля 2017 г. № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»).