

Аккредитованное образовательное частное учреждение высшего образования  
«Московский финансово-юридический университет МФЮА»  
Информация о владельце:  
ФИО: Забелин Алексей Григорьевич  
Должность: Ректор  
Дата подписания: 01.03.2022 22:29:02  
Уникальный программный ключ:  
672b4d4e1ca30b0f66ad5b6309d064a94afcfdbc652d927620ac07f8fdabb79  
Рассмотрено и одобрено на заседании  
учебно-методического совета

**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебной работе

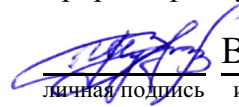
Протокол № 10 от 21.06.2021

Председатель совета

  
личная подпись

**В.В. Шутенко**

инициалы, фамилия

  
личная подпись

**В.В. Шутенко**

инициалы, фамилия

« 21 » июня 2021 г.

**канд. социол. наук Кузнецова Екатерина Вячеславовна**

(уч. звание, степень, ФИО авторов программы)

## Рабочая программа дисциплины (модуля)

### Мотивация трудовой деятельности персонала

(наименование дисциплины (модуля))

Направление подготовки (специальность): **38.03.02 Менеджмент**  
(код, наименование без кавычек)

ОПОП: **Управление человеческими ресурсами**  
(наименование)

Форма освоения ОПОП: **очная, очно-заочная, заочная**  
(очная, очно-заочная, заочная)

Общая трудоемкость: **3** (з.е.)

Всего учебных часов: **108** (ак. час.)

Формы промежуточной аттестации	СЕМЕСТР		
	очная	очно-заочная	заочная
Зачет	7	8	8

Москва 2021 г.

Год начала подготовки студентов - 2020

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель освоения дисциплины	формирование у слушателей видения целостной системы принципов и методов мотивации трудовой деятельности сотрудников организации
Задачи дисциплины	познакомиться с теоретико-методологическими основами систем мотивации труда; изучить различные теории мотивации; рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации труда; научиться анализировать системы мотивации современных предприятий (организаций) и разрабатывать эффективные системы мотивации.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Блок 1 «Дисциплины (модули)»	
Дисциплины и практики, знания и умения по которым необходимы как "входные" при изучении данной дисциплины	Основы управления персоналом Технология управления коллективами Трудовое право
Дисциплины, практики, ГИА, для которых изучение данной дисциплины необходимо как предшествующее	Маркетинг персонала Организация коммерческой деятельности

## 3. Требования к результатам освоения дисциплины

**Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.  
Степень сформированности компетенций**

Компетенции/ ЗУВ	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания	ФОС
ПК1 владением навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать	основные управленческие теории, подходы к мотивации и стимулированию	"зачтено" - студент имеет представление об основных управленческих теориях, подходах к мотивации и стимулированию  "не зачтено" - студент не имеет представление об основных управленческих теориях, подходах к мотивации и стимулированию	Тест

Уметь	аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	"зачтено" - студент умеет аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию  "не зачтено" - студент не умеет аргументировано отстаивать управленческие решения, заинтересовывать и мотивировать персонал; диагностировать организационную культуру, выявлять ее сильные и слабые стороны, разрабатывать предложения по ее совершенствованию	Выполнение реферата
Владеть	методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры	"зачтено" - студент владеет методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры  "не зачтено" - студент не владеет методами стимулирования и мотивация; методами проведения аудита человеческих ресурсов и оценки организационной культуры	Контрольная работа

#### 4. Структура и содержание дисциплины

##### Тематический план дисциплины

№	Название темы	Содержание	Литература	Формируемые компетенции
---	---------------	------------	------------	-------------------------

1.	Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации	Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение. Понятие мотива, виды и функции мотивов. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования. Эволюция моделей трудовой мотивации. Теории мотивации Маслоу, Альдерфера, Херцберга и МакКлелланда. Теория ожидания, условия мотивации. Теория справедливости. Модель атрибуции. Теория Аткинсона, ее основные составляющие. Теория постановки целей. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Понятие экстринсивной и интринсивной мотивации. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Теории «Х» и «У» МакГрегора. Развитие теории «У» (интерпретация В. Зигерта и Л. Ланга)	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
2.	Методы трудовой мотивации	Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования. Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки. Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США)	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
3.	Оплата труда и мотивация персонала	Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Зарубежный опыт оплаты труда.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

4.	Компенсационный пакет организации	Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Традиционные и нетрадиционные системы компенсации. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания. Использование различных методов оценки труда для разработки тарифной системы оплаты. Нетрадиционные системы компенсации. Индивидуальное и групповое премирование, система платы за знания и компетенции.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Владеть ПК1 Знать ПК1 Уметь
5.	Основные направления стимулирования труда работников организации	Основы построения системы стимулирования персонала; формы становления и их соответствие мотивационным типам; Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации; Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования; Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать
6.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.	Виды нематериальной мотивации Способы нематериальной мотивации персонала Система нематериальной мотивации персонала Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации. Моральное, организационное стимулирование работников организации. Стимулирование персонала свободным временем.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
7.	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
8.	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.	Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

9.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.	Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть
10.	Тринципы разработки проекта по мотивации персонала.	Диагностика системы мотивации. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом.	9.1.1, 9.2.1, 9., 9.1.2, 9.1.3	ПК1 Знать ПК1 Уметь ПК1 Владеть

### Распределение бюджета времени по видам занятий с учетом формы обучения

№	Контактная работа			Аудиторные учебные занятия									Самостоятельная работа		
				занятия лекционного типа			лабораторные работы			практические занятия					
	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная	очная	очно-заочная	заочная
1.	3	3	2	1	2	2	0	0	0	2	1	0	4	6	10
2.	3	5	4	1	4	0	0	0	0	2	1	4	4	6	10
3.	6	7	6	2	6	2	0	0	0	4	1	4	4	6	10
4.	6	6	0	2	4	0	0	0	0	4	2	0	4	6	10
5.	6	2	0	2	0	0	0	0	0	4	2	0	4	8	10
6.	6	2	0	2	0	0	0	0	0	4	2	0	6	8	8
7.	6	2	0	2	0	0	0	0	0	4	2	0	6	8	8
8.	5	1	0	2	0	0	0	0	0	3	1	0	6	8	8
9.	5	1	0	2	0	0	0	0	0	3	1	0	6	8	8
10.	6	1	0	2	0	0	0	0	0	4	1	0	6	8	8
	Промежуточная аттестация														
	2	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	4	4
Итого	54	32	14	18	16	4	0	0	0	34	14	8	54	76	94

## 5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

В процессе освоения дисциплины студенту необходимо посетить все виды занятий, предусмотренные рабочей программой дисциплины и выполнить контрольные задания, предлагаемые преподавателем для успешного освоения дисциплины. Также следует изучить рабочую программу дисциплины, в которой определены цели и задачи дисциплины, компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины и планируемые результаты обучения. Рассмотреть содержание тем дисциплины; взаимосвязь тем лекций и практических занятий; бюджет времени по видам занятий; оценочные средства для текущей и промежуточной аттестации; критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины. Ознакомиться с методическими материалами, программно-информационным и материально техническим обеспечением дисциплины.

### Работа на лекции

Лекционные занятия включают изложение, обсуждение и разъяснение основных направлений и вопросов изучаемой дисциплины, знание которых необходимо в ходе реализации всех остальных видов занятий и в самостоятельной работе студентов. На лекциях студенты получают самые необходимые знания по изучаемой проблеме. Непременным условием для глубокого и прочного усвоения учебного материала является умение студентов сосредоточенно слушать лекции, активно,

творчески воспринимать излагаемые сведения. Внимательное слушание лекций предполагает интенсивную умственную деятельность студента. Краткие записи лекций, конспектирование их помогает усвоить материал. Конспект является полезным тогда, когда записано самое существенное, основное. Запись лекций рекомендуется вести по возможности собственными формулировками. Желательно запись осуществлять на одной странице, а следующую оставлять для проработки учебного материала самостоятельно в домашних условиях. Конспект лучше подразделять на пункты, параграфы, соблюдая красную строку. Принципиальные места, определения, формулы следует сопровождать замечаниями. Работая над конспектом лекций, всегда следует использовать не только основную литературу, но и ту литературу, которую дополнительно рекомендовал лектор.

#### Практические занятия

Подготовку к практическому занятию следует начинать с ознакомления с лекционным материалом, с изучения плана практических занятий. Определившись с проблемой, следует обратиться к рекомендуемой литературе. Владение понятийным аппаратом изучаемого курса является необходимым, поэтому готовясь к практическим занятиям, студенту следует активно пользоваться справочной литературой: энциклопедиями, словарями и др. В ходе проведения практических занятий, материал, излагаемый на лекциях, закрепляется, расширяется и дополняется при подготовке сообщений, рефератов, выполнении тестовых работ. Степень освоения каждой темы определяется преподавателем в ходе обсуждения ответов студентов.

#### Самостоятельная работа

Студент в процессе обучения должен не только освоить учебную программу, но и приобрести навыки самостоятельной работы. Самостоятельная работа студентов играет важную роль в воспитании сознательного отношения самих студентов к овладению теоретическими и практическими знаниями, привитии им привычки к направленному интеллектуальному труду. Самостоятельная работа проводится с целью углубления знаний по дисциплине. Материал, законспектированный на лекциях, необходимо регулярно дополнять сведениями из литературных источников, представленных в рабочей программе. Изучение литературы следует начинать с освоения соответствующих разделов дисциплины в учебниках, затем ознакомиться с монографиями или статьями по той тематике, которую изучает студент, и после этого – с брошюрами и статьями, содержащими материал, дающий углубленное представление о тех или иных аспектах рассматриваемой проблемы. Для расширения знаний по дисциплине студенту необходимо использовать Интернет-ресурсы и специализированные базы данных: проводить поиск в различных системах и использовать материалы сайтов, рекомендованных преподавателем на лекционных занятиях.

#### Подготовка к сессии

Основными ориентирами при подготовке к промежуточной аттестации по дисциплине являются конспект лекций и перечень рекомендуемой литературы. При подготовке к сессии студенту следует так организовать учебную работу, чтобы перед первым днем начала сессии были сданы и защищены все практические работы. Основное в подготовке к сессии – это повторение всего материала курса, по которому необходимо пройти аттестацию. При подготовке к сессии следует весь объем работы распределять равномерно по дням, отведенным для подготовки, контролировать каждый день выполнения работы.

### **6. Фонды оценочных средств для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации и самоконтроля по итогам освоения дисциплины**

Технология оценивания компетенций фондами оценочных средств:

- формирование критериев оценивания компетенций;
- ознакомление обучающихся в ЭИОС с критериями оценивания конкретных типов оценочных средств;
- оценивание компетенций студентов с помощью оценочных средств;
- публикация результатов освоения ОПОП в личном кабинете в ЭИОС обучающегося;

#### **Тест для формирования «Знать» компетенции ПК1**

Вопрос №1 .

Интенсивная мотивация – это:

*Варианты ответов:*

1. образование мотива к интенсивной деятельности;
2. мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;
3. мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;
4. мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

Вопрос №2 .

Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

*Варианты ответов:*

1. общественной ценности;
2. предметно воплощенной ценности;
3. личной ценности;
4. общемировой ценности.

Вопрос №3 .

Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями \_\_\_\_\_ теорий мотивации:

*Варианты ответов:*

1. процессуальных;
2. содержательных;
3. традиционных;
4. эконометрических.

Вопрос №4 .

В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

*Варианты ответов:*

1. системы сбалансированных показателей Рамперсада;
2. типологической модели Герчикова;
3. трехфакторной модели Мак-Клелланда;
4. диспозиционной теории Ядова.

Вопрос №5 .

К процессуальным теориям мотивации не относится:

*Варианты ответов:*

1. модель Портера-Лоулера;
2. трехфакторная модель Мак-Клелланда;
3. теория справедливости С. Адамса;
4. теория ожиданий Врума.

### **Критерии оценки выполнения задания**

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	от 0% до 30% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Удовлетворительно	от 31% до 50% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Хорошо	от 51% до 80% правильных ответов из общего числа тестовых заданий
Отлично	от 81% до 100% правильных ответов из общего числа тестовых заданий

### **Выполнение реферата для формирования «Уметь» компетенции ПК1**

1. Кадры решают всё.



2. Работник и работодатель: логика взаимного притяжения.
3. Обучение менеджменту и предпринимательству на современном этапе.
4. Явление мотивации слов.
5. От управления кадрами - к управлению персоналом.
6. О передаче власти наемному менеджеру.
7. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.
8. Каждому - по сложности и напряжённости его труда.
9. Японское чудо.
10. Мотивация в стиле ЭКШН.
11. Оплата труда: соответствует ли она его результатам.
12. Проблемы мотивации труда на промышленных предприятиях.
13. Мотивационное значение заработной платы.
14. Повышение мотивационной функции системы вознаграждений.
15. Организация и нормирование труда.
16. Человеческий фактор в российском бизнесе.
17. Мотивация руководителей как фактор выполнения стратегии предприятия.

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не раскрыл материал по теме задания или материал раскрыт поверхностно, излагаемый материал не систематизирован, выводы недостаточно аргументированы, обучающийся не высказывал своего мнения, не проявил способность к анализу, имеются смысловые и речевые ошибки в реферате
Удовлетворительно	Обучающийся демонстрирует логичность и доказательность изложения материала по теме задания, но допускает отдельные неточности при использовании ключевых понятий. Обучающийся не продемонстрировал способность к научному анализу, не высказывал в работе своего мнения, допустил ошибки в логическом обосновании своего ответа
Хорошо	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, в работе присутствуют ссылки на научные источники, мнения известных учёных в данной области
Отлично	Реферат написан грамотным научным языком, имеет чёткую структуру и логику изложения, точка зрения обучающегося обоснована, при разработке реферата использовано не менее 5-8 научных источников. В работе выдвигаются новые идеи и трактовки, демонстрируется способность обучающегося анализировать материал, выражается его мнение по проблеме

### Контрольная работа для формирования «Владеть» компетенции ПК1

Примерная тематика индивидуальных контрольных заданий:

1. Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.
2. Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
3. Анализ медийного материала, иллюстрирующего примеры мотивационных систем, методов стимулирования и эффектов мотивационного воздействия на персонал.
4. Разработка системы лояльности персонала организации.
5. Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия

### Критерии оценки выполнения задания

Оценка	Критерии оценивания
Неудовлетворительно	Обучающийся не знает большей части основного содержания выносимых на контрольную работу вопросов дисциплины, допускает грубые ошибки в формулировках основных понятий и не умеет использовать полученные знания при решении типовых практических задач
Удовлетворительно	Обучающийся показывает фрагментарный, разрозненный характер знаний, недостаточно правильно формулирует базовые понятия, допускает ошибки в решении практических задач, при этом владеет основными понятиями тем, выносимых на контрольную работу, необходимыми для дальнейшего обучения
Хорошо	Обучающийся твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, умеет применять полученные знания на практике, но допускает в ответе или в решении задач некоторые неточности, которые может устранить с помощью дополнительных вопросов преподавателя
Отлично	Обучающийся показывает всесторонние, систематизированные, глубокие знания вопросов контрольной работы и умение уверенно применять их на практике при решении конкретных задач

### **Вопросы для проведения промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины**

#### *Тема 1. Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации*

1. Мотивация трудовой деятельности в системе управления.
2. Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы. Взаимосвязь мотивов и стимулов.
3. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы. Преимущества и недостатки использования. Категории нематериальных вознаграждений.
4. Основные этапы мотивационного процесса. Их характеристика.
5. Эволюция моделей трудовой мотивации
6. Мотивация труда в постиндустриальном обществе.
7. Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера. Основные выводы, недостатки, практика применения.
8. Практическое значение мотивационных теорий Херцберга и МакКлелланда.
9. Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.
10. Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.
11. Мотивация посредством проектирования работы (модель Хэкмана и Олдхэма).
12. Теория постановки целей. Основные принципы целеполагания.
13. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Преимущества внутренней мотивации.
14. Теории «Х» и «У». В. Зигерт и Л. Ланг об интерпретации теории «У»

#### *Тема 2. Методы трудовой мотивации*

15. Оптимум мотивации. Закон Йеркса-Додсона.
16. Участие в управлении как метод мотивации работников.
17. Программы участия работников в управлении
18. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Ошибки и причины неудач использования
19. Основные элементы системы управления по целям.
20. Гибкий график работы: преимущества, недостатки, условия успешности применения.
21. Проектирование рабочего места. Обогащение труда. Качество трудовой жизни.
22. Удовлетворенность трудом как установка. Характеристики работы, формирующие удовлетворенность. Проблема «мотивационного выгорания»
23. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.

24. Исследование уровня удовлетворенности трудом. Индексы удовлетворенности.
25. Система вознаграждения в организации. Варианты стимулирующих систем. Метод «кафе».
26. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Денежное вознаграждение в контексте теорий мотивации

### *Тема 3. Оплата труда и мотивация персонала*

27. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда
28. Формы и системы оплаты труда: достоинства, недостатки, сферы применения.
29. Тарифная система оплаты труда.
30. Бестарифная система оплаты труда. Условия применения. Вилочная модель.
31. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки.
32. Зарубежные системы заработной платы: система Тейлора, Меррика, Гантта.
33. Зарубежные системы заработной платы: система Хэлси, Бедо.
34. Зарубежные системы заработной платы: система Барта, Роуэна, Эмерсона.
35. Системы участия в прибыли и системы распределения доходов. Результаты использования. Основные этапы разработки.
36. Системы распределения доходов Скэнлона, Ракера
37. Система распределения доходов Импрошеар.

### *Тема 4. Компенсационный пакет организации*

38. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания.
39. Использование балльного метода оценки рабочего места для разработки тарифной системы оплаты.
40. Новые тенденции в установлении окладов и часовых тарифных ставок: метод растяжек
41. Нетрадиционные системы компенсации. Особенности применения.
42. Материальное стимулирование на японских предприятиях
43. Стимулирование труда управленческого персонала (на примере США)
44. Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.
45. Районное регулирование заработной платы.

### *Тема 5. Основные направления стимулирования труда работников организации*

46. Основы построения системы стимулирования персонала;
47. формы становления и их соответствие мотивационным типам;
48. Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности.
49. Организационные и социальные формы мотивации;
50. Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования;
51. Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда.
52. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.

### *Тема 6. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.*

53. Назовите виды нематериальной мотивации
54. Назовите способы нематериальной мотивации персонала
55. Система нематериальной мотивации персонала
56. Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала
57. Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации.
58. Моральное, организационное стимулирование работников организации.
59. Стимулирование персонала свободным временем.

### *Тема 7. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.*

60. Назовите сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
61. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала.

62. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.

*Тема 8. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.*

63. Разработка систем материального (денежного) стимулирования.

64. Грейдинг рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда.

65. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).

*Тема 9. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.*

66. Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда.

67. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом.

68. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

*Тема 10. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.*

69. Диагностика системы мотивации.

70. Цели и задачи организации в зеркале мотивационной программы.

71. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворённости трудом.

### **Уровни и критерии итоговой оценки результатов освоения дисциплины**

	Критерии оценивания	Итоговая оценка
Уровень 1. Недостаточный	Незнание значительной части программного материала, неумение даже с помощью преподавателя сформулировать правильные ответы на задаваемые вопросы, невыполнение практических заданий	Неудовлетворительно/Незачтено
Уровень 2. Базовый	Знание только основного материала, допустимы неточности в ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Удовлетворительно/зачтено
Уровень 3. Повышенный	Твердые знания программного материала, допустимые несущественные неточности при ответе на вопросы, нарушение логической последовательности в изложении программного материала, затруднения при решении практических задач	Хорошо/зачтено
Уровень 4. Продвинутый	Глубокое освоение программного материала, логически стройное его изложение, умение связать теорию с возможностью ее применения на практике, свободное решение задач и обоснование принятого решения	Отлично/зачтено

## **7. Ресурсное обеспечение дисциплины**

Лицензионное программно-информационное обеспечение	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Microsoft Windows (лицензионное программное обеспечение)</li><li>2. Microsoft Office (лицензионное программное обеспечение)</li><li>3. Google Chrome (свободно-распространяемое программное обеспечение)</li><li>4. Браузер Спутник (свободно-распространяемое программное обеспечение отечественного производства)</li><li>5. Kaspersky Endpoint Security (лицензионное программное обеспечение)</li><li>6. «Антиплагиат.ВУЗ» (лицензионное программное обеспечение)</li></ol>
--	--

Современные профессиональные базы данных	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Консультант+ (лицензионное программное обеспечение отечественного производства)</li> <li>2. <a href="http://www.garant.ru">http://www.garant.ru</a> (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Информационные справочные системы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="https://elibrary.ru">https://elibrary.ru</a> - Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (ресурсы открытого доступа)</li> <li>2. <a href="https://www.rsl.ru">https://www.rsl.ru</a> - Российская Государственная Библиотека (ресурсы открытого доступа)</li> <li>3. <a href="https://link.springer.com">https://link.springer.com</a> - Международная реферативная база данных научных изданий Springerlink (ресурсы открытого доступа)</li> <li>4. <a href="https://zbmath.org">https://zbmath.org</a> - Международная реферативная база данных научных изданий zbMATH (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Интернет-ресурсы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. <a href="http://window.edu.ru">http://window.edu.ru</a> - Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам"</li> <li>2. <a href="https://openedu.ru">https://openedu.ru</a> - «Национальная платформа открытого образования» (ресурсы открытого доступа)</li> </ol>
Материально-техническое обеспечение	<p>Учебные аудитории для проведения:</p> <p>занятий лекционного типа, обеспеченные наборами демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающих тематические иллюстрации, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.</p>

## 8. Учебно-методические материалы

№	Автор	Название	Издательство	Год издания	Вид издания	Кол-во в библиотеке	Адрес электронного ресурса	Вид доступа
1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.1 Основная литература								
9.1.1	Бакирова Г.Х.	Психология развития и мотивации персонала	ЮНИТИ-ДАНА	2017	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/81836.html">http://www.iprbookshop.ru/81836.html</a>	по логину и паролю
9.1.2	Абакумова Н.Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»	2015	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/87136.html">http://www.iprbookshop.ru/87136.html</a>	по логину и паролю
9.1.3	Назаренко А.В. Запорожец Д.В. Звягинцева О.С. Кенина Д.С. Бабкина О.Н. Исаенко А.П.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Ставропольский государственный аграрный университет	2018	учебное пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/92969.html">http://www.iprbookshop.ru/92969.html</a>	по логину и паролю
9.2 Дополнительная литература								
9.2.1	Докашенко Л.В.	Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности»	Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ	2014	учебно-методическое пособие	-	<a href="http://www.iprbookshop.ru/33623.html">http://www.iprbookshop.ru/33623.html</a>	по логину и паролю

## 9. Особенности организации образовательной деятельности для лиц с ограниченными возможностями здоровья

В МФЮА созданы специальные условия для получения высшего образования по образовательным программам обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).

Для перемещения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в МФЮА созданы специальные условия для беспрепятственного доступа в учебные помещения и другие помещения, а также их пребывания в указанных помещениях с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

При получении образования обучающимся с ограниченными возможностями здоровья при необходимости предоставляются бесплатно специальные учебники и учебные пособия, иная учебная литература. Также имеется возможность предоставления услуг ассистента, оказывающего обучающимся с ограниченными возможностями здоровья необходимую техническую помощь, в том числе услуг сурдопереводчиков и тифлосурдопереводчиков.

Получение доступного и качественного высшего образования лицами с ограниченными возможностями здоровья обеспечено путем создания в университете комплекса необходимых условий обучения для данной категории обучающихся. Информация о специальных условиях, созданных для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья, размещена на сайте университета (<http://www.mfua.ru/sveden/objects/#objects>).

Для обучения инвалидов и лиц с ОВЗ, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата обеспечиваются и совершенствуются материально-технические условия беспрепятственного доступа в учебные помещения, столовую, туалетные, другие помещения, условия их пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и др.).

Для адаптации к восприятию обучающимися инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушенным слухом справочного, учебного материала, предусмотренного образовательной программой по выбранным направлениям подготовки, обеспечиваются следующие условия:

- для лучшей ориентации в аудитории, применяются сигналы, оповещающие о начале и конце занятия (слово «звонок» пишется на доске);
- внимание слабослышащего обучающегося привлекается педагогом жестом (на плечо кладется рука, осуществляется нерезкое похлопывание);
- разговаривая с обучающимся, педагог смотрит на него, говорит ясно, короткими предложениями, обеспечивая возможность чтения по губам.

Компенсация затруднений речевого и интеллектуального развития слабослышащих инвалидов и лиц с ОВЗ проводится за счет:

- использования схем, диаграмм, рисунков, компьютерных презентаций с гиперссылками, комментирующими отдельные компоненты изображения;
- регулярного применения упражнений на графическое выделение существенных признаков предметов и явлений;
- обеспечения возможности для обучающегося получить адресную консультацию по электронной почте по мере необходимости.

Для адаптации к восприятию инвалидами и лицами с ОВЗ с нарушениями зрения справочного, учебного, просветительского материала, предусмотренного образовательной программой МФЮА по выбранной специальности, обеспечиваются следующие условия:

- ведется адаптация официального сайта в сети Интернет с учетом особых потребностей инвалидов по зрению, обеспечивается наличие крупношрифтовой справочной информации о расписании учебных занятий;
- в начале учебного года обучающиеся несколько раз проводятся по зданию МФЮА для запоминания месторасположения кабинетов, помещений, которыми они будут пользоваться;
- педагог, его собеседники, присутствующие представляются обучающимся, каждый раз называется тот, к кому педагог обращается;
- действия, жесты, перемещения педагога коротко и ясно комментируются;
- печатная информация предоставляется крупным шрифтом (от 18 пунктов), тотально озвучивается;
- обеспечивается необходимый уровень освещенности помещений;
- предоставляется возможность использовать компьютеры во время занятий и право записи объяснения на диктофон (по желанию обучающегося).

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для обучающихся с ОВЗ определяется преподавателем в соответствии с учебным планом. При необходимости обучающемуся с ОВЗ с учетом его индивидуальных психофизических особенностей дается возможность пройти промежуточную аттестацию устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п., либо предоставляется дополнительное время для подготовки ответа.

Год начала подготовки студентов - 2020