

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Социологический факультет
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Социологический факультет

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20____
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.01.03 Система стимулирования и мотивации персонала
на 144 часа(ов), 4 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.04.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20____ г. №_____

Профиль – Трансформация управления человеческим капиталом (для набора 2024)
Форма обучения: Очная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

Целью изучения дисциплины «Система стимулирования и мотивации персонала» является формирование у студентов, будущих специалистов в области управления персоналом, комплекса современных знаний, умений и навыков, необходимых для развитию конструктивного поведения персонала организации, посредством экономической, административной и социально-психологической мотивации и стимулирования.

Задачи изучения дисциплины:

- изучить сущность потребности, виды потребностей; - изучить сущность мотива и мотивации, этапы мотивации; - изучить сущность стимула, основные формы стимулов; - изучить взаимосвязь потребностей, мотивов и стимулов; - изучить место и роль мотивации трудовой деятельности в мотивационной системе человека; - изучить сущность, функции, модели и механизмы мотивации труда; - изучить этапы формирования и развития мотивации трудовой деятельности; - изучить социализацию как процесс формирования и развития мотивации; - изучить сущность и структуру мотивационного ядра трудовой деятельности; - изучить инструментальные и терминальные ценности и их роль в формировании мотивации трудовой деятельности; - изучить корреляты достижений: экономический и социальный статус, профессиональная карьера, имидж профессионала, профессиональная компетентность; - изучить первоначальные теории мотивации (X -Ф. Тейлора, Y - Д. Мак Грегора и Z - В. Оучи); - изучить содержательные теории мотивации (потребностей А. Маслоу, существования, связи и роста К. Альдерфера, приобретенных потребностей Д. Мак Клееланда, двух факторов Ф. Герцберга); - изучить процессуальные теории мотивации (ожиданий В. Врума, справедливости С. Адамса, комплексная Л. Портера Э. Лоулера) - изучить отечественные концепции трудовой мотивации; - изучить методы экономической мотивации персонала и виды материального стимулирования и наказания: сущность, структуру, принципы и функции оплаты труда; - изучить принципы государственного регулирования оплаты труда; - изучить системы и формы оплаты труда в России и за рубежом; - изучить формы премирования и депремирования трудовой деятельности; - изучить структуру и содержание положения об оплате труда; - изучить систему социальных льгот и выплат (бенефиты, соцпакет); - изучить методы административной мотивации персонала (организационно-распорядительная мотивация, материальная ответственность, дисциплинарная ответственность, административная ответственность, уголовная ответственность персонала); - изучить методы социальной мотивации персонала (соревнования, конкурсы, профессиональные рейтинги, партнерство, командная работа, корпоративная культура, обогащение труда, должностное продвижение, обучение, аттестация, делегирование полномочий, гибкий график работы, дистанционная занятость, партисипативное управление и т.п.) и виды морального стимулирования (поощрение и порицание); - изучить методы психологической мотивации персонала (мотиваторы и демотиваторы персонала различного возраста, пола, уровня образования, типа темперамента, типов личности); -изучить технологии формирования и функционирования системы мотивации и стимулирования персонала в организации; - 2 изучить технологии оценки, диагностики и совершенствования системы мотивации и 2 стимулирования персонала в организации; - изучить стратегии в области мотивации и

стимулирования персонала; - изучить порядок закрепление системы мотивации и стимулирования персонала во внутренних нормативных документах организации; - изучить объект и субъект, механизмы и ресурсы, общие и специфические функции управления системы мотивации и стимулирования персонала; - изучить практические подходы к управлению системы мотивации и стимулирования персонала; - изучить методику оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Система стимулирования и мотивации персонала» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений Б1.В.01.03 цикла дисциплин ФГОС ВПО по направлению «Управление персоналом». Дисциплина является обязательной для студентов очной формы обучения и изучается ими во 2 семестре. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении, должны быть использованы в процессе изучения последующих дисциплин по учебному плану, при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы, при выполнении студенческой научно-исследовательской работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

Виды занятий	Семестр 2	Всего часов
Общая трудоемкость		144
Аудиторные занятия, в т.ч.	32	32
Лекционные (ЛК)	16	16
Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ)	16	16
Лабораторные (ЛР)	0	0
Самостоятельная работа студентов (СРС)	76	76
Форма промежуточной аттестации в семестре	Экзамен	36
Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП)		

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемые результаты освоения образовательной	Планируемые результаты
---	------------------------

программы		обучения по дисциплине
Код и наименование компетенции	Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины	Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности
УК-3	УК-3.1. Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.	Знать: Знает типологию и факторы формирования команд, способы социального взаимодействия.
УК-3	УК-3.2. Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.	Уметь: Умеет действовать в духе сотрудничества; принимать решения с соблюдением этических принципов их реализации; проявлять уважение к мнению и культуре других; определять цели и работать в направлении личностного, образовательного и профессионального роста.
УК-3	УК-3.3. Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.	Владеть: Владеет навыками распределения ролей в условиях командного взаимодействия; методами оценки своих действий, планирования и управления временем.
ОПК-3	ОПК-3.1. Разрабатывает и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.	Знать: знает как разрабатывать и осуществляет мероприятия, направленные на реализацию стратегии управления персоналом.
ОПК-3	ОПК-3.2. Обеспечивает документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Уметь: Умеет обеспечить документационное сопровождение мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
ОПК-3	ОПК-3.3. Оценивает организационные и социальные последствия осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.	Владеть: Владеет методами оценки организационных и социальных последствий осуществления мероприятий, направленных на реализацию стратегии управления персоналом.
ПК-8	ПК-8.1. Осуществляет планирование деятельности подразделения и персонала	Знать: Знает как осуществлять планирование деятельности подразделения и персонала
ПК-8	ПК-8.2. Осуществляет постановку	Знать: Знает как осуществлять

	оперативных целей по вопросам управления персоналом	постановку оперативных целей по вопросам управления персоналом
ПК-8	ПК-8.3. Выполняет разработку планов, программ и процедур в управлении персоналом	Уметь: Умеет выполнять разработку планов, программ и процедур в управлении персоналом
ПК-8	ПК-8.4. Выполняет разработку предложений по структуре подразделения и потребности в персонале	Владеть: Владеет методами разработки предложений по структуре подразделения и потребности в персонале
ПК-8	ПК-8.5. Выполняет разработку предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике	Владеть: Владеет методами разработки предложений по обеспечению персоналом, формированию систем оценки, развития, оплаты труда, корпоративным социальным программам и социальной политике
ПК-8	ПК-8.6. Осуществляет разработку предложений по заключению договоров по управлению персоналом с поставщиками услуг и проведение предварительных процедур по их заключению	Уметь: Умеет осуществлять разработку стандартов деятельности подразделения и унификации процессов
ПК-8	ПК-8.7. Осуществляет разработку стандартов деятельности подразделения и унификации процессов	Уметь: Умеет осуществлять разработку стандартов деятельности подразделения и унификации процессов
ПК-8	ПК-8.8. Разрабатывает документы по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений	Владеть: Владеет методами разработки документов по процессам и результатам управления персоналом и работе структурных подразделений
ПК-8	ПК-8.9. Разрабатывает программы достижения целей и решения задач подразделений	Владеть: Владеет технологией разработки программы достижения целей и решения задач подразделений
ПК-8	ПК-8.10. Разрабатывает системы анализа и контроля работы персонала	Уметь: Умеет разрабатывать системы анализа и контроля работы персонала

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очной формы обучения

Модуль	Номер раздела	Наименование раздела	Темы раздела	Всего часов	Аудиторные занятия			С Р С
					Л К	П З (С З)	Л Р	
1	1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	Потребность: определение, виды потребностей. Интерес: определение, виды интересов. Мотив: определение, виды мотивов. Мотивация: определение, виды и этапы мотивации. Стимул: определение, формы стимулов. Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов.	21	3	3	0	15
2	2.1	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации Отечественные исследования мотивации труда	21	3	3	0	15
3	3.1	Экономическая мотивация и стимулирование труда	Монетарная экономическая мотивация. Сущность оплаты труда. Структура платы труда. Принципы оплаты труда. Функции оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. Премирование	21	3	3	0	15

			<p>трудовой деятельности. Зарубежные системы оплаты труда. Нормативные акты предприятия об оплате труда. Немонетарная экономическая мотивация (социальный пакет). Необходимость социального пакета на предприятиях. Принципы формирования социального пакета. Виды и формы социальных пакетов</p>					
4	4.1	Административно-правовая мотивация и стимулирование труда	<p>Особенности, достоинства и недостатки административно-правовых методов мотивации труда. Виды административно-правовой мотивации. Виды правовой ответственности.</p>	21	3	3	0	15
5	5.1	Социально-психологическая мотивация и стимулирование труда	<p>Общественное поощрение и порицание, мотивация развитием проф. компетенции, карьеры и лидерства персонала, профессиональной адаптацией, содержанием и условиями труда, участием персонала в управлении, корпоративной культурой и производственными соревнованиями. Мотивация с учетом пола, возраста и уровня образования, темперамента и типа личности персонала. Анализ</p>	24	4	4	0	16

			психологического климата и устранение конфликтов в коллективе.					
Итого				108	16	16	0	76

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	Потребность: определение, виды потребностей. Интерес: определение, виды интересов. Мотив: определение, виды мотивов. Мотивация: определение, виды и этапы мотивации. Стимул: определение, формы стимулов. Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов.	3
2	2.1	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации Отечественные исследования мотивации труда	3
3	3.1	Экономическая мотивация и стимулирование труда	Монетарная экономическая мотивация. Сущность оплаты труда. Структура платы труда. Принципы оплаты труда. Функции оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Зарубежные системы оплаты труда. Нормативные акты предприятия об оплате труда. Немонетарная экономическая мотивация (социальный пакет). Необходимость социального пакета на предприятиях. Принципы формирования социального пакета. Виды и формы социальных пакетов	3
4	4.1	Административно-правовая мотивация и с	Особенности, достоинства и недостатки административно-правовых методов мотивации труда. Виды	3

		тимулирование труда	административно-правовой мотивации. Виды правовой ответственности.	
5	5.1	Социально-психологическая мотивация и стимулирование труда	Общественное поощрение и порицание, мотивация развитием проф. компетенции, карьеры и лидерства персонала, профессиональной адаптацией, содержанием и условиями труда, участием персонала в управлении, корпоративной культурой и производственными соревнованиями. Мотивация с учетом пола, возраста и уровня образования, темперамента и типа личности персонала. Анализ психологического климата и устранение конфликтов в коллективе.	4

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	Потребность: определение, виды потребностей. Интерес: определение, виды интересов. Мотив: определение, виды мотивов. Мотивация: определение, виды и этапы мотивации. Стимул: определение, формы стимулов. Взаимосвязь потребностей, интересов, мотивов и стимулов.	3
2	2.1	Зарубежные и отечественные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации Отечественные исследования мотивации труда	3
3	3.1	Экономическая мотивация и стимулирование труда	Монетарная экономическая мотивация. Сущность оплаты труда. Структура платы труда. Принципы оплаты труда. Функции оплаты труда. Государственное регулирование оплаты труда. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Зарубежные системы оплаты труда. Нормативные акты предприятия об оплате труда.	3

			Немонетарная экономическая мотивация (социальный пакет). Необходимость социального пакета на предприятиях. Принципы формирования социального пакета. Виды и формы социальных пакетов	
4	4.1	Административно-правовая мотивация и стимулирование труда	Особенности, достоинства и недостатки административно-правовых методов мотивации труда. Виды административно-правовой мотивации. Виды правовой ответственности.	3
5	5.1	Социально-психологическая мотивация и стимулирование труда	Общественное поощрение и порицание, мотивация развитием проф. компетенции, карьеры и лидерства персонала, профессиональной адаптацией, содержанием и условиями труда, участием персонала в управлении, корпоративной культурой и производственными соревнованиями. Мотивация с учетом пола, возраста и уровня образования, темперамента и типа личности персонала. Анализ психологического климата и устранение конфликтов в коллективе.	4

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

Модуль	Номер раздела	Тема	Содержание	Трудоемкость (в часах)

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

Модуль	Номер раздела	Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение	Виды самостоятельной деятельности	Трудоемкость (в часах)
1	1.1	Теоретические основы мотивации и стимулирования труда	Подготовка к контрольной работе	15
2	2.1	Зарубежные и отечественные теории	Подготовка к устному опросу	15

		мотивации		
3	3.1	Экономическая мотивация и стимулирование труда	Подготовка презентации и доклада	15
4	4.1	Административно-правовая мотивация и стимулирования труда	Подготовка презентации и доклада	15
5	5.1	Социально-психологическая мотивация и стимулирования труда	Подготовка презентации и доклада	16

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: учеб.-практич. пособие / И. В. Мишурова. - 3-е изд., испр.и доп. - Ростов-на-Дону: МарТ, 2010: Феникс. - 271 с. 2.Полутова М.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала: учеб. пособие / М. А. Полутова, Е. А. Воробьева, А. В. Вотинцева. - Чита: ЗабГУ, 2013. - 132 с. 3.Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие / Н. С. Пряжников. - Москва: Академия, 2008. - 368 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте / Л.П. Дрожжин. – М.: Лаборатория книги, 2012. - 154 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141240> 2. Иваничев, С.Н. Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в организации / С.Н. Иваничев. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 102 с. Режимдоступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237>

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1.Фёдорова Наталья Васильевна. Управление персоналом организации: учебник / Фёдорова Наталья Васильевна, Минченкова Ольга Юрьевна. - Москва: Кнорус, 2011. - 536 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Бакирова, Г.Х. Психология развития и мотивации персонала: учебное пособие / Г.Х. Бакирова. - Москва: Юнити-Дана, 2015. - 439 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=118125> 2. Шапиро, С.А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности»: учебное пособие / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87 с. Режим доступа: URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158> 3. Шапиро, С.А. Социальноэкономические аспекты трудовой деятельности : монография / С.А. Шапиро. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 293 с. : ил., табл., схем. Режим доступа:: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=428392> 4. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

Название	Ссылка
Консультант-Плюс	http://www.consultant.ru

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, ABBYY FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip ABBYY FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

2) SPSS Statistics Base

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету
Учебные аудитории для проведения практических занятий	

Учебные аудитории для промежуточной аттестации	
Учебные аудитории для проведения групповых и индивидуальных консультаций	Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре
Учебные аудитории для текущей аттестации	

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Лекции

При написании конспекта лекций кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, либо на практическом занятии.

Практические занятия

Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Фиксирование основных положений, терминов, сведений,

13

требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме.

Конспектирование источников по рассматриваемой теме. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов на контрольные вопросы.

Самостоятельная работа

При написании конспекта кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, либо на практическом занятии.

Разработчик/группа разработчиков:
Марина Александровна Полутова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.