

ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ

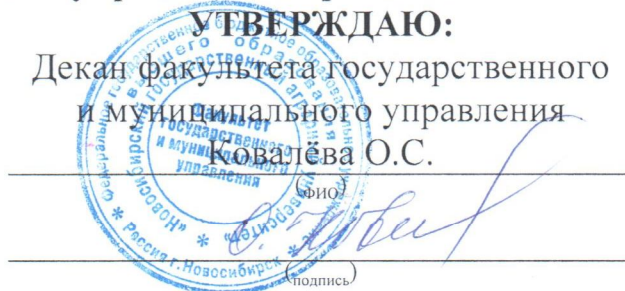
Кафедра Кадровой политики и управления персоналом

Рег. № СЧ.03-63

« 25 » 05 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета государственного
и муниципального управления
Ковалева О.С.



ФГОС 2015 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДВ.7.1 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

43.03.01 Сервис

Код и наименование направления подготовки

профиль: **сервис недвижимости**

основной вид деятельности: **сервисная**

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 3

Семестр: 6

Факультет Государственного и
муниципального управления

очная
Форма обучения

Объем дисциплины (модуля)

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	Очно-заочная	
Общая трудоемкость по учебному плану	3/108			6
В том числе,				
Контактная работа	40			
Лекции	20			
Практические (семинарские) занятия	20			
Самостоятельная работа, всего	68			
В том числе:				
Курсовой проект (курсовая работа)				
Контрольная работа / реферат	Р			6
Форма контроля				
Экзамен (зачет)	Экзамен			6

Новосибирск 2017

Рабочая программа составлена на основании требований Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования к содержанию и уровню подготовки выпускников по направлению подготовки 43.03.01 Сервис (уровень бакалавриата), утвержденного приказом Минобрнауки России от 20.10.2015 № 1169

Программу разработал(и):

Доцент кафедры КП и УП,
канд. мед. наук

(должность)



подпись

Д.А. Севостьянов

ФИО

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

1.1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине

В результате изучения дисциплины студент должен:

знать:

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

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

уметь:

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

владеть:

- способностью к диверсификации сервисной деятельности в соответствии с этнокультурными, историческими и религиозными традициями.

1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы

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

1. Способностью к диверсификации сервисной деятельности в соответствии с этнокультурными, историческими и религиозными традициями ПК-8.

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	Знать:	
1.1	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	ПК-8
1.2.	факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях	ПК-8
2.	Уметь:	
2.1	применять на практике знания принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	ПК-8
3	Владеть:	
3.1	способностью к диверсификации сервисной деятельности в	ПК-8

	соответствии с этнокультурными, историческими и религиозными традициями	
--	---	--

2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.В.ДВ.7.2 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к дисциплинам по выбору вариативной части.

Данная дисциплина опирается на курс дисциплины: «Управление персоналом» и является основой для последующего изучения дисциплины «Исследование систем управления».

3. Содержание дисциплины (модуля)

Таблица 2. Распределение часов по темам и видам занятий

п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ЛР, ПЗ)	Самостоятельная работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
1.	РАЗДЕЛ 1 Теоретические основы мотивации и стимулирования					
1.1	Введение	2	2	3	7	ПК-8
1.2	Теории процесса мотивации. Теории содержания мотивации	2	2	1	5	ПК-8
1.3	Мотивация трудовой деятельности	2	2	1	5	ПК-8
1.4	Стимулирование персонала	2	2	1	5	ПК-8
1.5	Анализ эффективности системы стимулирования	2	2	4	8	ПК-8
1.6	Мотивационное ядро персонала организации	1	1	4	6	ПК-8
2.	РАЗДЕЛ 2 Материальное и нематериальное стимулирование персонала					
2.1	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда	2	2	4	8	ПК-8
2.2	Материальные неденежные стимулы. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	1	1	4	6	ПК-8
2.3	Моральное стимулирование трудовой деятельности	1	1	2	4	ПК-8
2.4	Организационное стимулирование персонала	1	1	2	4	ПК-8
3.	РАЗДЕЛ 3 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности					
3.1	Элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	2	2	6	ОК-4,ПК-8
3.2	Технология формирования системы мотивации и	1	1	2	4	ОК-4,ПК-8

	стимулирования трудовой деятельности					
3.3	Нормативные документы, регламентирующие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	1	1	2	4	ОК-4,ПК-8
	Реферат			9	9	
	Подготовка к экзамену			27	27	
	Итого	20	20	68	108	

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

3.1.Содержание отдельных разделов и тем

Тема 1.1. Введение.

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

Тема 1.2. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации

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

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

Тема 1.3. Мотивация трудовой деятельности

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

Тема 1.4. Стимулирование персонала

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

Тема 1.5. Анализ эффективности системы стимулирования

Элементы системы стимулирования персонала организации.

Тема 1.6. Мотивационное ядро персонала организации

Определение и признаки мотивационного ядра персонала организации.

Взаимосвязь и взаимозависимость понятий «стимулы», «стимулирование», «мотивы», «мотивация».

Мотивационное ядро управленческого персонала. Ключевые фигуры в организации.

Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала

Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда.

Структура материального стимулирования. Порядок оплаты труда в организации.

Определение службой персонала политики компании в отношении структуры оплаты труда (соотношение частей оплаты труда для различных категорий сотрудников).

Разработка системы базовых окладов. Алгоритм построения системы базовых окладов. Классификация (дифференциация) персонала с различным позиционированием внутри компании и на ранке труда и распределение его по категориям.

Оценка должностей по выбранным критериям или существующим образцам с целью внутренней оценки каждой должности. Надбавки и доплаты, относящиеся к постоянной части зарплаты.

Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы.

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

Тема 2.3. Моральное стимулирование трудовой деятельности.

Показатели нематериального стимулирования и виды поощрения. Методы морального стимулирования персонала. Вовлеченность персонала как условие эффективности предприятия.

Тема 2.4. Организационное стимулирование персонала.

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

Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Тема 3.1. Элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

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

Тема 3.2. Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

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

Тема 3.3. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.

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

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

4.1. Список основной литературы

✓ 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 524 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.2. Список дополнительной литературы

✓ 1. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2013. - 378 с. (ЭБС «Инфра-М»)

4.3. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

Таблица 3. Перечень информационных ресурсов

№ п/п	Наименование	Адрес
1.	Справочно-правовая система «Консультант Плюс»	http://consultant.ru /
2.	Кадровый портал КАДРОВИК.РУ	http://www.kadrovik.ru/
3.	Деловой мир - онлайн-проект	https://www.delovoyimir.biz.ru
4.	HR-Portal. Сообщество и публикации	http://hr-portal.ru/rubric/kdp

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

1. Методические рекомендации по выполнению контрольных работ и рефератов для всех форм обучения по направлениям подготовки: 38.03.04 Государственное и муниципальное управление; 38.03.03 Управление персоналом; 43.03.01 Сервис; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление; 38.04.03 Управление персоналом / Сост. И.Э.Толстова, О.С.Ковалёва, О.Г.Антошкина.-3-е изд.- Новосибирск: НГАУ, 2017 - 24 с.

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

Таблица 4. Перечень лицензионного программного обеспечения

№ п/п	Наименование	Кол-во ключей	Тип лицензии или правообладатель
1.	MS Windows 7 Prof	1	Microsoft
2.	MS Office 2007 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint)	1	Microsoft
3.	Браузер Mozilla FireFox	1	Mozilla Public License

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

№ п/п	Тип	Наименование	Примечание
1	Презентация	Лекция. Теории содержания мотивации.	57 слайдов
2	Презентация	Лекция. Теории процесса мотивации	48 слайдов
3	Презентация	Лекция. Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала.	35 слайдов

		Мотивационное ядро персонала организации	
4	Презентация	Лекция. Моральное стимулирование трудовой деятельности	44 слайда
5	Презентация	Организационное стимулирование персонала	64 слайда
6	Презентация	Материалы к практическому занятию. 17 способов повысить мотивацию персонала	31 слайд

5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
С-112	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	Видеопроектор, доска интерактивная, доска учебная, стационарный компьютер, тематические плакаты
С-312	Компьютерный класс; учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для курсового проектирования (выполнения курсовых работ); помещение для самостоятельной работы; учебная аудитория для дипломного проектирования	Видеопроектор, интерактивная доска, мультимедиа, компьютеры 15 шт., ПО MS Windows 7 Prof, MS Office 2007 Prof (Word, Excel, Access, PowerPoint), доска интерактивная, подключение к сети «Интернет», тематические плакаты

6. Используемые интерактивные формы и методы обучения по дисциплине

Таблица 7. Активные и интерактивные формы и методы обучения

№ п/п	Тема	Кол-во часов	Вид учебных занятий	Используемые интерактивные образовательные технологии	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	Мотивация трудовой деятельности	2	ПЗ	Анализ конкретной ситуации	ПК-8
3	Стимулирование персонала	2	ПЗ	Кейс-метод «Саботаж»	
5	Материальное стимулирование	2	ПЗ	Деловая игра «Построение системы оплаты труда»	
8	Организационное стимулирование персонала.	2	ПЗ	Мозговой штурм «Разработка анкеты для определения индекса удовлетворенности трудом»	
9	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	ПЗ	Кейс-метод «Анализ производственной ситуации»	
10	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	ПЗ	Деловая игра «овощной рынок»	

7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – экзамен.

Критерии оценки знаний студентов на экзамене:

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

приемами выполнения практических задач.

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

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

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

8. Согласование рабочей программы

Соответствует учебному плану, утвержденному Ученым советом ФГБОУ
ВО Новосибирского ГАУ, протокол от «24» 04 2017 г. № 5

Рабочая программа обсуждена и утверждена
на заседании кафедры

протокол от «10» мая 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой

(должность)



подпись

И.Э.Толстова

ФИО

Председатель методической комиссии

(должность)



подпись

О.Г.Антошкина

ФИО