

**ФГБОУ ВО Новосибирский ГАУ**

**Кафедра Кадровой политики и управления персоналом**

Рег. № 4П.03-28

«25» 05 2017г.

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Декан факультета государственного  
и муниципального управления  
Ковалева О.С.



(подпись)

**ФГОС 2015 г.**

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ  
(МОДУЛЯ)**

**Б1.Б.26 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

**38.03.03 Управление персоналом**

Код и наименование направления подготовки

профиль:

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

дополнительный вид деятельности:

(профиль и виды деятельности)

Курс: 3/3

Семестр: 6/6

Факультет Государственного и  
муниципального управления

очная/заочная  
Форма обучения

**Объем дисциплины (модуля)**

Вид занятий	Объем занятий [зачетных ед./часов]			Семестр
	очная	заочная	Очно-заочная	
<b>Общая трудоемкость по учебному плану</b>	<b>2/72</b>	<b>2/72</b>		<b>6/6</b>
В том числе,				
<b>Контактная работа</b>	<b>34</b>	<b>10</b>		
Лекции	16	4		
Практические (семинарские) занятия	18	6		
<b>Самостоятельная работа, всего</b>	<b>38</b>	<b>62</b>		
В том числе:				
Курсовой проект (курсовая работа)				
Контрольная работа / реферат	Р	Р		6/6
Форма контроля				
Экзамен (зачет)	Зачет	Зачет		6/6

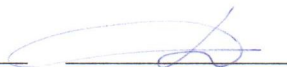
Новосибирск 2017

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

**Программу разработал(и):**

Доцент кафедры 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 самоорганизации и самообразованию;
- навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

## 1.2. Планируемые результаты освоения образовательной программы

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

1. Способностью к самоорганизации и самообразованию **ОК-7**;

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

Таблица 1. Связь результатов обучения с приобретаемыми компетенциями

№ п/п	Осваиваемые знания, умения, навыки	Формируемые компетенции (ОК, ОПК, ПК)
1	<b>Знать:</b>	
1.1	принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	ОК-7, ПК-8
1.2.	факторы и правила управления мотивацией и стимулированием труда подчинённых на личностном, групповом и общеорганизационном уровнях	ОК-7, ПК-8
2.	<b>Уметь:</b>	
2.1	применять на практике знания принципов и основ	ОК-7, ПК-8

	формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий	
3	<b>Владеть:</b>	
3.1.	способностью к самоорганизации и самообразованию	ОК-7
3.2	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)	ОК-7, ПК-8

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина Б1.Б.26 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности относится к дисциплинам базовой части.

Данная дисциплина опирается на курс дисциплины: «Социология и психология управления» и является основой для последующего изучения дисциплины «Система работы с персоналом в организации».

## 3. Содержание дисциплины (модуля)

Распределение часов по темам и видам занятий представляется в таблице 2:

Таблица 2. Очная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируе- мые компе- тенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Семестр № 4</b>					
<b>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования</b>						
1.1	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	2	2	3	7	ОК-7, ПК-8
1.2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	2	2	4	8	
1.3	Анализ эффективности системы стимулирования	2	2	3	7	
<b>Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала</b>						
2.1	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	2	2	2	6	ОК-7, ПК-8
2.2	Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности. Особенности материального неденежного стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	2	2	2	6	
2.3	Организационное стимулирование персонала	2	2	2	6	

<b>Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</b>						
3.1	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	2	2	6	ОК-7, ПК-8
3.2	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	2	4	2	8	
	Реферат			9	9	
	Подготовка к зачету			9	9	
	<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>38</b>	<b>72</b>	

Таблица 2. Заочная форма

№ п/п	Наименование разделов и тем	Количество часов				Формируе- мые компе- тенции (ОК, ОПК, ПК)
		Лекции (Л)	Вид занятия (ПЗ)	Самост. работа (СР)	Всего по теме	
1	2	3	4	5	6	7
	<b>Семестр № 6</b>					
<b>Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования</b>						
1.1	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	1	1	6	8	ОК-7, ПК-8
1.2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	-	1	6	7	
1.3	Анализ эффективности системы стимулирования	1	-	6	7	
<b>Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала</b>						
2.1	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	-	1	6	7	ОК-7, ПК-8
2.2	Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности. Особенности материального неденежного стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	1	-	6	7	
2.3	Организационное стимулирование персонала	-	1	6	7	
<b>Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности</b>						
3.1	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	1	1	4	6	ОК-7, ПК-8
3.2	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Нормативные документы, регламентирующие	-	1	9	10	

	составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации					
	Реферат			9	9	
	Подготовка к зачету			4	4	
	<b>Итого</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>62</b>	<b>72</b>	

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

### **3.1.Содержание отдельных разделов и тем**

#### ***Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования***

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

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

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

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

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

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

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

Мотивационное ядро управленческого персонала. Ключевые фигуры в организации.

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

##### **Тема 1.3. Анализ эффективности системы стимулирования**

Элементы системы стимулирования персонала организации.

## ***Раздел 2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала***

### **Тема 2.1. Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда**

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

### **Тема 2.2. Материальные неденежные стимулы. Моральное стимулирование трудовой деятельности**

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

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

### **Тема 2.3. Организационное стимулирование персонала**

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

## ***Раздел 3. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности***

### **Тема 3.1 Элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности**

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



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

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

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

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

##### **4.1. Список основной литературы**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 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»	<a href="http://consultant.ru/">http://consultant.ru/</a>
2.	Кадровый портал КАДРОВИК.РУ	<a href="http://www.kadrovik.ru/">http://www.kadrovik.ru/</a>
3.	Деловой мир - онлайн-проект	<a href="https://www.delovoymir.biz.ru">https://www.delovoymir.biz.ru</a>
4.	Журнал Управление персоналом	<a href="http://www.top-personal.ru/magazines.html">http://www.top-personal.ru/magazines.html</a>
5.	HR-Portal. Сообщество и публикации	<a href="http://hr-portal.ru/rubric/kdp">http://hr-portal.ru/rubric/kdp</a>



#### 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. Мотивационное ядро персонала организации	35 слайдов
4	Презентация	Лекция. Моральное стимулирование трудовой деятельности	44 слайда
5	Презентация	Организационное стимулирование персонала	64 слайда
6	Презентация	Материалы к практическому занятию. 17 способов повысить мотивацию персонала	31 слайд

#### 5. Описание материально-технической базы

Таблица 6. Перечень используемых помещений

№ аудитории	Тип аудитории	Перечень оборудования
-------------	---------------	-----------------------

С-217	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа; учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Видеопроектор, проекционный экран, доска учебная, компьютер стационарный, 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	Введение. Теории содержания мотивации. Теории процесса мотивации	2	ПЗ	Самоанализ мотивации, написание эссе	ОК-7, ПК-8
2	Мотивация трудовой деятельности. Стимулирование персонала. Мотивационное ядро персонала организации	2/2	Л/ПЗ	Лекция-визуализация, самодиагностика направленности мотивации, написание эссе	ОК-7, ПК-8
3	Материальное стимулирование. Разработка системы оплаты труда. Особенности материального стимулирования персонала в аграрном секторе экономики	2	ПЗ	Деловая игра «Построение системы оплаты труда». Написание эссе	ОК-7, ПК-8
4	Организационное стимулирование персонала	2/2	Л/ПЗ	Проблемная лекция. Мозговой штурм «Разработка анкеты для определения индекса удовлетворенности трудом»	ОК-7, ПК-8

5	Структурные элементы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	ПЗ	Анализ конкретной ситуации	ОК-7, ПК-8
6	Технология формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	2	ПЗ	Анализ конкретной ситуации (на примере представленной системы оплаты труда)	ОК-7, ПК-8

## 7. Порядок аттестации студентов по дисциплине

Для аттестации студентов по дисциплине используется традиционная система оценки знаний.

Форма аттестации – зачет.

### *Критерии оценки знаний студентов на зачёте:*

Отметка «**зачтено**» предполагает:

- Хорошее знание основных терминов и понятий курса;
- Последовательное изложение материала курса;
- Умение формулировать некоторые обобщения по теме вопросов;
- Достаточно полные ответы на вопросы.

Отметка «**не зачтено**» предполагает:

- Неудовлетворительное знание основных терминов и понятий курса;
- Отсутствие логики и последовательности в изложении материала курса;
- Неумение формулировать отдельные выводы и обобщения по теме вопросов.

## 8. Согласование рабочей программы

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

Рабочая программа обсуждена и утверждена  
на заседании кафедры  
протокол от «10» мар 2017 г. № 10

Заведующий кафедрой  
(должность)

  
подпись

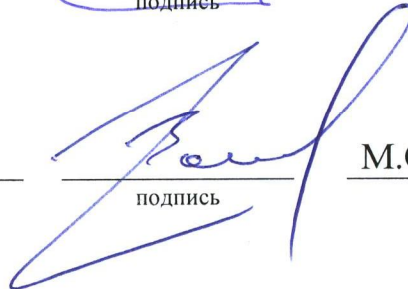
И.Э.Толстова  
ФИО

Председатель методической комиссии  
(должность)

  
подпись

О.Г.Антошкина  
ФИО

Заместитель директора ИЗОП  
(должность)

  
подпись

М.С.Вышегуров  
ФИО

