

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра управления персоналом и экономической теории



УТВЕРЖДАЮ:

Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский

(подпись)

25 апреля 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ
«СИСТЕМА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

По направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Магистерская программа: «Управление персоналом»

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Система мотивации и стимулирование трудовой деятельности» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом – 28 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Система мотивации и стимулирование трудовой деятельности» составлена с учетом Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 958).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р. экон. наук, профессор кафедры управления персоналом и экономической теории Мортиков В.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Чумаченко Г. В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Гуськова О.В.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Розмыслов А. Н.

канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономической теории Шильникова З. Н.

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономической теории Литвин Р. И.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры управления персоналом и экономической теории 21.03.2023 г., протокол № 13.

Заведующий кафедрой

управления персоналом и экономической теории  Чумаченко Г.В.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы 12.04.2023 г., протокол №8.

Председатель учебно-методической

комиссии института управления и государственной службы  Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – сформировать у студентов комплекс профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников.

Задачи:

усвоить классические и современные теории мотивации, теоретические представления о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

овладеть методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;

приобрести базовые навыки практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

овладеть технологией принятия обоснованных управленческих решений в области стимулировании эффективной трудовой деятельности;

научиться исследовать и проектировать модели и методы мотивации персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к дисциплинам, формируемым участниками образовательных отношений образовательной программы (Б1.В.02). Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

основные концепции и методы формирования системы социального партнерства, управления корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ, формирования программы мотивации и стимулирования персонала,

нормативно-правовые основы и этические принципы этих видов деятельности,

умения:

способность к формированию системы социального партнерства, управления корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ,

формирование программы мотивации и стимулирования персонала в соответствии с целями и задачами организации, потребностями и интересами персонала, а также оценка эффективности и результатов этих видов деятельности на основе анализа данных, показателей и индикаторов,

навыки:

коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при формировании системы социального партнерства, управлении корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Экономическая теория», «Микроэкономика», «Управление персоналом» и служит основой для освоения дисциплин «Антикризисное

управление персоналом», «Корпоративная культура и кадровая политика» и других профильных дисциплин специальности 38.03.03 Управление персоналом.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-2 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.1 Формирование комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников	Знать: основные концепции и методы формирования системы социального партнерства, управления корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ, формирования программы мотивации и стимулирования персонала, а также нормативно-правовые основы и этические принципы этих видов деятельности. Уметь: формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовывать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации и стимулирования персонала в соответствии с целями и задачами организации, потребностями и интересами персонала, а также оценивать эффективность и результаты этих видов деятельности на основе анализа данных, показателей и индикаторов. Владеть: навыками коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при формировании системы социального партнерства, управлении корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	72 (2 зач. ед)	72 (2 зач. ед)
Обязательная контактная работа (всего) в том числе:	36	8
Лекции	24	6
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	12	2
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, индивидуальные задания и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	36	64
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Мотивация: основные вопросы, понятия. Экономическая активность и ее виды. Потребности, интересы, мотивы, стимулы. Мотивация. Мотивация трудовой деятельности. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе. Структура мотивов трудового поведения.

Тема 2. Теории мотивации и их использование в практике стимулирования. Первоначальные концепции мотивации. Современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации.

Тема 3. Национальные особенности мотивации и их учет в практике стимулирования трудовой деятельности. Японская концепция мотивации. Концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации труда. Современный российский подход к проблемам мотивации персонала

Тема 4. Мотивационный механизм организации. Управление по целям и мотивация. Формирование эффективного мотивационного механизма в организации. Социальная политика организации и трудовая мотивация. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии.

Тема 5. Система компенсации. Цели системы компенсации. Компенсационный пакет организации. Традиционная система компенсации. Бестарифная система оплаты труда. Системы переменной зарплаты. Сдельная оплата труда. Комиссионные или системы стимулирования продаж. Премии. Организация премирования. Системы групповой зарплаты. Системы платы за знания и компетенции. Современные тенденции в области компенсации.

Тема 6. Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности. Управление системой льгот. Мотивация работников через организацию работ. Партисипативное управление.

Тема 7. Государственная политика доходов и трудовая мотивация. Тарифная система оплаты труда. Надбавки и доплаты. Районные коэффициенты к заработной плате. Установление прожиточного минимума, минимальной зарплаты и трудовая мотивация. Социальное страхование и мотивация работников. Пособия по временной нетрудоспособности. Пенсии в РФ. Подоходное налогообложение и стимулы к труду. Индексация доходов. Алименты. Расчет отпускных и мотивация.

Тема. 8.Эффективность мотивации персонала. Общие положения. Затраты на персонал. Организационная эффективность мотивации персонала. Экономическая эффективность мотивации персонала. Социальная эффективность менеджмента персонала.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Мотивация: основные вопросы, понятия	2	
2.	Теории мотивации и их использование в практике стимулирования	4	2
3.	Национальные особенности мотивации и их учет в практике стимулирования трудовой деятельности.	4	2
4.	Мотивационный механизм организации.	2	
5.	Система компенсации	6	2
6.	Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности.	2	
7.	Государственная политика доходов и трудовая мотивация.	2	
8.	Эффективность мотивации персонала.	2	
Итого:		24	6

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Заочная форма
1.	Теории мотивации и их использование в практике стимулирования	2	
2.	Мотивационный механизм организации.	2	
3.	Система компенсации	2	2
4.	Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности.	2	
5.	Государственная политика доходов и трудовая мотивация.	2	
6.	Эффективность мотивации персонала.	2	
Итого:		12	2

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Заочная форма
1.	Мотивация: основные	Самостоятельное	4	8

	вопросы, понятия	изучение литературы. Подготовка реферата, доклада		
2.	Теории мотивации и их использование в практике стимулирования	Самостоятельное изучение литературы.	4	8
3.	Национальные особенности мотивации и их учет в практике стимулирования трудовой деятельности.	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	4	8
4.	Мотивационный механизм организации.	Самостоятельное изучение литературы.	4	8
5.	. Система компенсации	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
6.	Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности.	Самостоятельное изучение литературы.	4	8
7.	Государственная политика доходов и трудовая мотивация	Самостоятельное изучение литературы. Подготовка реферата, доклада	6	8
8.	Эффективность мотивации персонала.	Самостоятельное изучение литературы.	4	8
Итого:			36	64

4.7. Курсовые работы/проекты по дисциплине не предполагаются учебным планом.

5. Образовательные технологии

Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам

активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" - М. : ИНФРА-М, 2011. - 522 с.
2. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебное пособие для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Издательство: Юнити - Дана, 2012. – 312 с
3. Кибанов А.Я., Управление персоналом: теория и практика. Оценка экономической и социальной эффективности управления персоналом организации: учебно-практическое пособие / под ред. А. Я. Кибанова.- М. : Проспект, 2015. - 48 с. - ISBN 978-5-392-16687-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166879.html>
4. Митрофанова Е.А., Управление персоналом: теория и практика. Оценка результатов труда персонала и результатов деятельности подразделений службы управления персоналом : учебно-практическое пособие / Е.А. Митрофанова, Л.В. Ивановская, под ред. А.Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2012. - 72 с. - ISBN 978-5-392-02890-0 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392028900.html>
5. Федосеева Л.В., Управление человеческими ресурсами: управление персоналом / Л.В. Федосеева, А.А. Гудилин, О.О. Скрябин - М. : МИСиС, 2018. - 44 с. - ISBN -- - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL: http://www.studentlibrary.ru/book/misis_0023.html

б) дополнительная литература:

- 1.Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: учебник.- М.: Инфра-М, 2011 г. - 384 с.
- 2.Одегов Ю. Г., Руденко Г. Г., Апенько С. Н., Мерко А. И.. Мотивация персонала: учебник. - Издательство: Альфа-Пресс, 2010 г.-640 с.
- 3.Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы: [учеб. пособие] / Е. П. Ильин – Санкт- Петербург [и др.]: Питер, 2011. – (Мастера психологии). – 508 с.
- 4.Кибанов А.Я., Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практическое пособие / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова и др. под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Проспект, 2015. - 64 с. - ISBN 978-5-392-16686-2 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. - URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785392166862.html>

в) методические рекомендации:

г) интернет-ресурсы:

1. Научная электронная библиотека Elibrary – Режим доступа: URL: <http://elibrary.ru/>
2. Справочная правовая система «Консультант Плюс» – Режим доступа: URL: <https://www.consultant.ru/sys/>
3. Научная библиотека имени А. Н. Коняева – Режим доступа: URL: <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером с доступом в Интернет.

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-2 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовывать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	Пороговый	знать: основные концепции и методы формирования системы социального партнерства, управления корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ, формирования программы мотивации и стимулирования персонала, а также нормативно-правовые основы и этические принципы этих видов деятельности.
Основной		Базовый	уметь: формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовывать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации и стимулирования персонала в соответствии с целями и задачами организации, потребностями и интересами персонала, а также оценивать эффективность и результаты этих видов деятельности на основе анализа данных, показателей и индикаторов.
Заключительный		Высокий	владеть: навыками коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при формировании системы социального партнерства, управлении корпоративной социальной политикой, организации реализации социальных программ

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения учебной дисциплины.

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижения компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	ПК-2	Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.1 Формирование комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников	Тема 1. <i>Мотивация: основные вопросы, понятия</i> Тема 2. <i>Теории мотивации и их использование в практике стимулирования</i> Тема 3. <i>Национальные особенности мотивации и их учет в практике стимулирования трудовой деятельности.</i> Тема 4 <i>Мотивационный механизм организации..</i> Тема 5. <i>Система компенсации</i> Тема 6. <i>Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности.</i> Тема 7. <i>Государственная политика доходов и трудовая мотивация</i> Тема 8 <i>Эффективность мотивации персонала.</i>	1,2

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемые темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1.	ПК-2 Способен формировать систему социального партнерства, управлять корпоративной социальной политикой, организовывать реализацию социальных программ, формировать программу мотивации, стимулирования и оплаты труда персонала	ПК-2.1 Формирование комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников	Знать : основные концепции мотивации стимулирования персонала Уметь: формировать программу мотивации и стимулирования персонала в соответствии с целями и задачами организации, потребностями и интересами персонала Владеть навыками коммуникации и взаимодействия с заинтересованными сторонами при реализации социальных программ	Тема 1. <i>Мотивация: основные вопросы, понятия</i> Тема 2. <i>Теории мотивации и их использование в практике стимулирования</i> Тема 3. <i>Национальные особенности мотивации и их учет в практике стимулирования трудовой деятельности.</i> Тема 4 <i>Мотивационный механизм организации..</i> Тема 5. <i>Система компенсации</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, разнотипные задачи и задания, практическое (прикладное задание)
				Тема 6. <i>Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности.</i> Тема 7. <i>Государственная политика доходов и трудовая мотивация</i> Тема 8 <i>Эффективность мотивации персонала.</i>	

1. Типовые тестовые задания (пороговый уровень)

1. Иерархия потребностей Маслоу выделяет следующие основные категории потребностей:

А) физиологические, в безопасности, социальные, в уважении, в самовыражении +

Б) стремление к успеху, стремление к власти, стремление к признанию

В) гигиенические и мотивационные

Г) низшие, промежуточные, высшие

2. Укажите потребности, которые удовлетворяются : предоставлением творческой работы:

- 1) физиологические потребности
- 2) потребности самовыражения
- 3) принадлежности и причастности
- 4) признания и самоутверждения

3. Укажите потребность, состоящую в том, что человек стремится контролировать ресурсы и процессы, протекающие в его окружении:

- 1) потребность соучастия
- 2) потребность властвовать
- 3) потребность достижения
- 4) нет правильного ответа

4. Кто автор теории ожидания?

- 1) К. Левин
- 2) В. Врум
- 3) Л. Портер и Э.Лоулер
- 4) все ответы правильные

5. Укажите верное определение понятия «мотивация»:

1) совокупность сил, побуждающих человека осуществлять деятельность с определенным уровнем добросовестности

2) совокупность внутренних и внешних сил, побуждающих человека к деятельности

3) совокупность сил, придающих деятельности человека направленность

4) все ответы правильные

6. Укажите составляющие внешней мотивации:

- 1) стремление к завершению работы
- 2) правила поведения людей
- 3) стремление к познанию
- 4) все ответы правильные

7. Укажите составляющие внутренней мотивации:

- 1) стремление к достижению
- 2) распоряжения

- 3) оплата труда
- 4) нет правильного ответа

8. Укажите верную схему мотивационного процесса:

- 1) возникновение потребностей – осуществление действий – получение вознаграждения
- 2) определение направления действий – поиск путей устранения потребностей – осуществление действий за получение вознаграждения
- 3) осуществление действий – получение вознаграждения – поиск путей устранения потребностей
- 4) нет правильного ответа

9. Укажите факторы, усложняющие мотивационный процесс:

- 1) изменчивость мотивационного процесса
- 2) неочевидность мотивов
- 3) различное влияние мотивов на различных людей
- 4) все ответы правильные

10. Укажите неверное утверждение по отношению к мотивации:

- 1) потребности находятся между собой в сложном динамическом взаимодействии
- 2) одинаковые мотивы могут по-разному влиять на различных людей
- 3) мотивационный процесс не зависит от того, какие потребности инициируют его
- 4) мотивы невозможно «вычлениить» в явном виде

11. Если работники концентрируют свое внимание на оплате работы, то следует удовлетворять в основном:

- 1) физиологические потребности
- 2) потребности безопасности
- 3) социальные потребности
- 4) потребности признания

12. Если работники испытывают потребности в порядке, четких правилах , то для сотрудников важнее всего удовлетворение:

- 1) физиологических потребностей
- 2) потребностей безопасности
- 3) потребностей самоутверждения
- 4) потребностей самовыражения

13. Если работники испытывают желание быть компетентными, уважаемыми и признаваемыми окружающими, то это выражение потребностей:

- 1) физиологических
- 2) безопасности
- 3) самоутверждения и признания
- 4) принадлежности и причастности

14. Если человек стремится к творческой работе, к полному использованию своих знаний и умений, то это выражение потребностей:

- 1) самовыражения
- 2) самоутверждения
- 3) причастности
- 4) нет правильного ответа

15. К содержательным теориям мотивации относятся:

- 1) теория ожидания, теория МакКлелланда, теория справедливости
- 2) теория Маслоу, модель Портера-Лоулера, теория Герцберга
- 3) теория ожидания, теория справедливости, модель Портера-Лоулера
- 4) теория Маслоу, теория МакКлелланда, теория Герцберга

16. Какой фактор можно отнести к факторам внутреннего вознаграждения?

- 1) продвижение по службе
- 2) престиж
- 3) содержание и значимость выполняемой работы
- 4) нет правильного ответа

17. Какая из потребностей высших уровней удовлетворяется процессом доведения работы до успешного завершения?

- 1) потребность во власти
- 2) потребность в успехе
- 3) потребности причастности
- 4) нет правильного ответа

18. К переменной части оплаты труда относят:

- 1. минимальный размер оплаты труда
- 2. премиальные выплаты
- 3. тарифную ставку
- 4. должностной оклад

19. При сдельно-прогрессивной оплате труда

1. трудовое вознаграждение выплачивается в зависимости от проработанного работником времени

2. трудовое вознаграждение выплачивается в соответствии со штатным расписанием

3. устанавливается норматив, за выполнение которого сотрудник получает оговоренную сумму. То, что производится сверх нормы, оплачивается по повышенной ставке

4. Основной эффект от ее применения заключается в повышении мотивации работников к улучшению качества продукции

20. Цех производит столы. Нормы выпуска в месяц установлены в размере 30 единиц на одного работника. Норматив по выплате – 1000 за единицу, сверх нормы – 1400

рублей. Работник за февраль изготовил 40 столов. Какой будет его зарплата за этот месяц?

- 1.31400
- 2.40000
- 3.44000
- 4.42000

21. Работник трудится на условиях выплаты зарплаты в форме процентов от суммы сделок за месяц. В мае с его помощью компания получила подписанные договоры с покупателями на общую сумму 300 000 рублей. Процент поощрения по трудовому соглашению – 4%. Определить зарплату работника. Она составит:

- 1.75000
- 2.120000
- 3.12000
- 4.7500

22. В какой сфере целесообразно использовать комиссионную оплату труда:

- 1. в образовании
- 2. в здравоохранении
- 3. в торговле
- 4. в промышленности

23. Повременную оплату труда целесообразно применять:

- 1. на участках с автоматизированным технологическим процессом+
- 2. там, где результат зависит от скорости работы сотрудников
- 3. в сфере продаж и сетевого маркетинга
- 4. в при стимулировании рабочих строительных специальностей

24. Месячная норма нормальной продолжительности рабочего времени – 21 день. Месячный оклад устанавливается работнику в размере 30 000 руб. Определить месячный заработок работника, если он отработал в марте 15 дней. Варианты ответов:

- 1.30000
- 2.15000
- 3.24148
- 4.21429

25. Работнику установлена сдельная расценка 400 руб. за изготовленную деталь при достижении плана в 120 деталей в месяц + при перевыполнении данного плана 20% от достигнутых показателей. Работник изготовил за ноябрь 2022 года 140 деталей. Какой будет его заработок за этот месяц?

- 1.56000
- 2.57600
- 3.48000
- 4.64000

26. Сдельно-регрессивная оплата труда:

1. применяется в тех случаях, когда целесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана.
2. применяется в тех случаях, когда нецелесообразно наращивать объемы производства сверх установленного плана+.
3. определяется фактически отработанным временем и величиной тарифной ставки или оклада
4. устанавливается для вспомогательных рабочих, которые заняты ремонтом и наладкой оборудования

27. Премия:

1. выплачивается сотруднику за выполнение срочного и важного задания+
2. это компенсационная выплата, которую назначают в том случае, когда сотрудник находился в состоянии повышенной интенсивности труда
3. выплачивается за выслугу лет
4. выплачивается за работу в особых климатических условиях

28. Надбавка к зарплате не может устанавливаться:

1. за классность,
2. непрерывную работу
3. выслугу лет
4. достижение работником более высокого уровня квалификации

29. Доплата за труд в выходной/праздник устанавливается в РФ в размере:

1. 4% от оклада;
2. полуторного размера от часового тарифа
3. двойного тарифа
4. 30 % от оклада

30. При бестарифной системе оплаты заработок работника не зависит от:

1. квалификационного уровня работника;
2. коэффициента трудового участия ;
3. фактически отработанного времени;
4. стажа работы

31. Если необходимо мотивировать людей с ярко выраженной потребностью в успехе, следует:

1. предоставлять им безопасную работу
2. ставить перед ними задачи с умеренной степенью риска
3. ставить перед ними задачи с высокой степенью риска
4. предоставлять им возможность работать удаленно

32. Если необходимо мотивировать людей с ярко выраженной потребностью в причастности, следует:

1. делегировать им широкие полномочия
2. регулярно и конкретно поощрять их в соответствии с достигнутыми результатами
3. предоставлять работу, которая будет давать им обширные возможности общения+
4. предоставлять возможность работать автономно, достигая конечного результата.

33. В двухфакторной теории Герцберга к числу мотивирующих факторов относится:

1. Заработок
2. условия работы
3. продвижение по службе
4. межличностные отношения с начальниками, коллегами и подчиненными

34. Теория ожиданий, часто ассоциирующаяся с работами Виктора Врума:

1. базируется на положении о том, наличие активной потребности является единственным необходимым условием мотивации человека
2. утверждает, что не следует разрушать возникшие неформальные группы, если они не наносят организации реального ущерба
3. утверждает, что людям присущи три потребности: власти, успеха и причастности
4. утверждает, что человек должен надеяться на то, что выбранный им тип поведения действительно приведет к приобретению желаемого

35. В соответствии с Международной классификацией расходов на рабочую силу к ним относятся расходы на:

1. обеспечение работников жильем;
2. профессиональное обучение;
3. оплату за неотработанное время;
4. все вышеперечисленное верно

36. К целям системы трудовой компенсации не относится:

1. стимулировать производственное поведение сотрудников компании
2. привлечение персонала в организацию
3. Сохранение сотрудников в организации
4. охрана личных данных сотрудников организации

37. Компенсационный пакет состоит из:

1. денежного вознаграждения и социальных трансфертов
 2. постоянной и переменной частей зарплаты
 3. базовой заработной платы и премиальных
 4. базовой заработной платы и льгот
38. В рамках традиционной системы компенсации:
1. величина заработной платы определяется лишь внутриорганизационной ценностью каждого рабочего места
 2. величина зарплаты устанавливается после описания и классификации рабочих мест
 3. величина зарплаты устанавливается после описания и классификации рабочих мест, анализа рынка труда, определения цены рабочего места в организации
 4. величина заработной платы определяется исходя из ситуации на рынке труда
39. Система оплаты за знания и компетенции более всего:
1. Нацелена на стимулирование высокой производительности труда
 2. Нацелена на стимулирование способности делать то, что не предусмотрено должностной инструкцией, однако необходимо организации в данный момент
 3. Поощряет качественные показатели работы
 4. Отражает групповые результаты работы
40. Мотивация работников через организацию работ:
1. относится к внешнему вознаграждению
 2. относится к внутреннему вознаграждению
 3. предполагает выдачу премий по итогам года
 4. предполагает стимулирование сдачи работы в срок
41. Стимулирование путем партисипативного управления :
1. существует в форме участия работников в прибылях
 2. Поощряет количественные показатели работы
 3. опирается на тарифную систему оплаты труда
 4. основывается на доплатах за стаж

Методические рекомендации:

При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

2. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений) (пороговый уровень)

1. Мотивация. Мотивация трудовой деятельности.
2. Ценности и ценностные ориентации в мотивационном процессе.
3. Структура мотивов трудового поведения.
4. Первоначальные концепции мотивации.
5. Современные теории мотивации. Содержательные теории мотивации.
6. Процессуальные теории мотивации.
7. Японская концепция мотивации.
8. Сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации труда.
9. Современный российский подход к проблемам мотивации персонала
10. Управление по целям и мотивация.
11. Формирование эффективного мотивационного механизма в организации.
12. Социальная политика организации и трудовая мотивация.
13. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации.
14. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии.
15. Система компенсации Цели системы компенсации.
16. Компенсационный пакет организации.
17. Традиционная система компенсации.
18. Бестарифная система оплаты труда.
19. Системы переменной зарплаты. Сдельная оплата труда.
20. Комиссионные или системы стимулирования продаж.
21. Премии. Организация премирования.
22. Системы групповой зарплаты.
23. Системы платы за знания и компетенции.
24. Современные тенденции в области компенсации.
25. Незарплатные мотиваторы трудовой деятельности. Управление системой льгот.
26. Мотивация работников через организацию работ
27. Партисипативное управление и мотивация работников.
28. Государственная политика доходов и трудовая мотивация. Тарифная система оплаты труда.
29. Надбавки и доплаты. Районные коэффициенты к заработной плате.
30. Установление прожиточного минимума, минимальной зарплаты и трудовая мотивация.
31. Социальное страхование и мотивация работников. Пособия по временной нетрудоспособности. Пенсии в РФ.
32. Подходное налогообложение и стимулы к труду.
33. Индексация доходов, алименты и трудовая мотивация. Расчет отпускных и мотивация.
34. Эффективность мотивации персонала. Затраты на персонал.

35. Организационная эффективность мотивации персонала. Экономическая эффективность мотивации персонала.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «доклад, сообщение»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)

3. Разноуровневые задачи и задания (базовый уровень)

1. Заполните таблицу:

Виды индивидуальных потребностей	Стимулы, базирующиеся на соответствующих потребностях	В каких условиях целесообразно использовать данные стимулы

2. Распишите содержание систем оплаты труда :

Система оплаты труда	Суть системы	Где, в каких условиях, по отношению к каким работникам целесообразно использовать систему

- Назовите все аргументы «за» и «против» расширения компонентов компенсационного пакета.
- Сформулируйте свои предложения по повышению эффективности мотивации преподавателей вузов, кассиров в супермаркете; участкового врача в поликлинике, руководителя агрохолдинга, работников жилищно-коммунального хозяйства.

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«разноуровневые задания и задачи»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
5	Обучающийся полностью и правильно выполнил задание. Показал отличные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках усвоенного учебного материала. Работа оформлена аккуратно в соответствии с предъявляемыми требованиями
4	Обучающийся выполнил задание с небольшими неточностями. Показал хорошие знания, умения и владения навыками применения их при решении задач в рамках освоенного учебного материала. Есть недостатки в оформлении работы
3	Обучающийся выполнил задание с существенными неточностями. Показал удовлетворительные знания, умения и владения навыками применения их при решении задач
2	Обучающийся выполнил задание неправильно. При выполнении обучающийся продемонстрировал недостаточный уровень знаний, умений и владения ими при решении задач в рамках усвоенного учебного материала

4. Практическое (прикладное) задание
(заключительный уровень)

Практическое задание 1 Способы нематериального стимулирования сотрудников банка в условиях ограниченности финансовых ресурсов

Профиль деятельности – крупный российский банк, имеющий разветвленную розничную сеть, состоящую из филиалов и дополнительных офисов во всех крупнейших городах России. Численность персонала – около 4 тыс. человек. Срок работы на рынке более 20 лет. Банк продолжает сохранять лидерские позиции, при этом еще и повышает качество и расширяет перечень своих услуг.

Для продолжения активного развития банка правление утвердило программу, которая подразумевает наличие у каждого сотрудника индивидуальных КРІ. Поскольку достижение этих показателей базируется на высокой культуре обслуживания, то при установлении новых КРІ важна мотивация сотрудника. Но так как в условиях минимизации расходов HR-подразделение ограничено в финансовых ресурсах, то было решено разработать программу нематериальной мотивации персонала к достижению личных КРІ. Была сформирована контрольная группа из числа представителей московского офиса и выявлены составляющие мотивации «типового» работника банка.

Предложите вопросы для анкеты, которая бы позволила выявить такие составляющие.

Практическое задание 2. После проведения опроса работников получены данные по среднему баллу удовлетворенности работой в организации «Вымпел» по пятибалльной системе. Используя эти данные, предложите рекомендации по улучшению мотивации работников организации.

Среднестатистические оценки удовлетворенности по разным аспектам организации труда, его стимулирования в организации «Вымпел»

- 1) Организация и условия труда 3,9
- 2) Содержание труда (выполняемая работа) 3,7
- 3) Степень Вашего участия в принятии решений 0,9
- 4) Заработная плата 3,1
- 5) Распределение премии 2,1
- 6) Отношение в коллективе 4,5
- 7) Отношение с руководителем 1,1
- 8) Стил ь и методы работы руководителя 1,4
- 9) Отношение администрации к нуждам работников 3
- 10) Перспективы роста 1,1
- 11) Перспективы повышения квалификации 3,6
- 12) Объективность оценки Вашей работы руководителем 3,9

Методические рекомендации:

На основе изучения теории, практики мотивации, следует сформулировать собственное обоснованное мнение по проблемам нематериальной мотивации в банке, мотивации в организации «Вымпел»

**Критерии и шкала оценивания по оценочному средству
«практическое задание»**

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Практические задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
4	Практические задания выполнены на среднем уровне (правильные ответы даны на 75-89% вопросов/задач)
3	Практические задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов/задач)
2	Практические задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем на 50%)

5. Оценочные средства для промежуточной аттестации

Зачёт:

1. Раскройте сущность мотивации труда.
2. Каковы основные элементы мотивационного механизма организации?
3. В чем заключаются особенности японской модели стимулирования труда?
4. В чем особенности модели стимулирования труда в США?
5. Каковы сильные и слабые стороны японской модели мотивации?
6. В чем заключаются сильные и слабые стороны мотивирования труда в СССР?
7. Как определяют качество мотивации?

8. По каким показателям можно определить эффективность мотивации в организации?
9. Охарактеризуйте модели трудовой мотивации в современном мире.
10. Какие качества характерны для мотивированных людей?
11. Назовите основные цели трудовой компенсации.
12. Опишите имеющиеся в литературе способы структурирования потребностей.
13. Назовите основные базовые потребности и пути их удовлетворения.
14. В чем выражается потребность в самоактуализации?
15. Объясните основные тенденции развития потребностей.
16. В чем заключается потребность в достижении и как она может быть использована для стимулирования труда?.
17. В чем заключается человеческая потребность в безопасности и как она может быть использована для стимулирования труда?
18. В чем заключается потребность в социализации и как она может быть использована для стимулирования труда специалиста?.
19. Прокомментируйте процессуальные теории мотивации. Как они используются в практике улучшения трудовой мотивации?
20. Прокомментируйте содержательные теории мотивации. Как они используются в практике улучшения трудовой мотивации?
21. Что означает понятие "социальная политика предприятия" и какое отношение она имеет к стимулированию трудовой деятельности?
22. Охарактеризуйте понятия "мотивационный механизм организации".
23. Какую роль содержание трудовой деятельности играет в мотивации специалиста?
24. Какие системы оплаты труда целесообразно использовать для мотивации работников различных профессий, специальностей?
25. В чем заключаются преимущества и недостатки сдельной оплаты труда?
26. В каких случаях целесообразна бестарифная оплата труда?
27. Раскройте основные компоненты тарифной системы оплаты труда.
28. В каких случаях целесообразна повременная оплата труда?
29. Раскройте роль премиальных выплат в стимулировании труда.
30. Раскройте значение надбавок и доплат в мотивировании работников.
31. Раскройте содержание комиссионных выплат.
32. Раскройте содержание аккордной оплаты труда.
33. Охарактеризуйте важнейшие направления совершенствования оплаты труда в современной России.
34. Назовите основные факторы, которые определяют выбор системы оплаты труда в организации.

«зачёт»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания	Шкала оценивания (зачёт)
отлично (5)	Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	Зачтено
хорошо (4)	Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
удовлетворительно (3)	Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
неудовлетворительно (2)	Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	не зачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)