

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Гнатюк Максим Александрович
Должность: Первый проректор
Дата подписания: 11.07.2022 09:51:21
Уникальный программный ключ:
8873f497f100e798ae8c92c0d38e105c818d5410

МИНИСТЕРСТВО ТРАНСПОРТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПУТЕЙ СООБЩЕНИЯ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

рабочая программа дисциплины (модуля)

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Квалификация **бакалавр**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля в семестрах:

экзамены 7
курсовые работы 7

Распределение часов дисциплины по семестрам

| Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>) | 7 (4.1) | | Итого | |
|---|---------|-------|-------|-------|
| | Неделя | | | |
| Неделя | 18,3 | | | |
| Вид занятий | уп | рп | уп | рп |
| Лекции | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Практические | 36 | 36 | 36 | 36 |
| Конт. ч. на аттест. | 1,5 | 1,5 | 1,5 | 1,5 |
| Конт. ч. на аттест. в период ЭС | 2,35 | 2,35 | 2,35 | 2,35 |
| В том числе инт. | 18 | 18 | 18 | 18 |
| Итого ауд. | 54 | 54 | 54 | 54 |
| Контактная работа | 57,85 | 57,85 | 57,85 | 57,85 |
| Сам. работа | 88,5 | 88,5 | 88,5 | 88,5 |
| Часы на контроль | 33,65 | 33,65 | 33,65 | 33,65 |
| Итого | 180 | 180 | 180 | 180 |

Программу составил(и):

к.э.н., доцент, Метлин С.В.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования по направлению подготовки 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (уровень бакалавриата) (приказ Минобрнауки России от 14.12.2015 г. № 1461)

составлена на основании учебного плана: 38.03.03-20-1234-УПб.plm.plx

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом Направленность (профиль) Управление человеческими ресурсами

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

Управление персоналом

Зав. кафедрой к.ф.н., доцент Маслов В.П.

| 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
|--|---|
| 1.1 | Целью изучения дисциплины является: |
| 1.2 | овладение студентами комплексным подходом к вопросам организации мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников; |
| 1.3 | умение постигать тесную связь различных сторон организации трудовой деятельности, социально – демографических, психологических и квалификационных характеристик персонала с многообразием форм мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников различных категорий. |
| 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
| Цикл (раздел) ОП: | Б1.Б.33 |
| 3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | |
| ОПК-1: знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации | |
| Знать: | |
| Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом | |
| Уметь: | |
| применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу. Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук | |
| Владеть: | |
| навыками реализации основных управленческих функций с учетом базовых категорий экономики и социологии труда методами реализации основных управленческих функций в сфере управления персоналом. Навыками анализа планов, стратегии и структуры организации, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом | |
| ПК-8: знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике | |
| Знать: | |
| принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) типы и виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий | |
| Уметь: | |
| ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). выбирать типы и виды дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации ориентироваться в специфике дисциплинарных взысканий с учётом психологической составляющей | |
| Владеть: | |
| методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности. процедурами применения дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации способностью оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) | |
| ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации | |
| Знать: | |
| методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации. методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации | |

| |
|--|
| методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации и их роль в формировании системы оплаты труда персонала |
| Уметь: |
| ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |
| Владеть: |
| способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального стимулирования в организации. способностью применять на практике методы оценки эффективности системы нематериального стимулирования в организации навыками формирования системы оплаты труда персонала с учетом результатов оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

| | |
|---------------------|--|
| 3.1 Знать: | |
| 3.1.1 | Основы экономики и социологии труда, методологии управления персоналом, закономерности процесса управления персоналом |
| 3.1.2 | Общие принципы и методы управления персоналом, основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей управления персоналом |
| 3.1.3 | Технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом |
| 3.1.4 | применять теоретические положения в управленческой деятельности с учетом базовых категорий экономики и социологии труда |
| 3.1.5 | применять теоретические положения в управленческой деятельности по отношению к персоналу. |
| 3.1.6 | Использовать технологии, методы и методики проведения анализа и систематизации документов и информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук |
| 3.1.7 | информации, в культурологическом знании методов естественных и математических наук |
| 3.2 Уметь: | |
| 3.2.1 | принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) |
| 3.2.2 | типы и виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения |
| 3.2.3 | психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий |
| 3.2.4 | ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). |
| 3.2.5 | |
| 3.2.6 | выбирать типы и виды дисциплинарных взысканий с учетом конкретной производственной ситуации |
| 3.2.7 | ориентироваться в специфике дисциплинарных взысканий с учётом психологической составляющей |
| 3.3 Владеть: | |
| 3.3.1 | принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда) |
| 3.3.2 | типы и виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения |
| 3.3.3 | психологические основы порядка применения дисциплинарных взысканий |
| 3.3.4 | ориентироваться в сложностях применения систем материального стимулирования в организации |
| 3.3.5 | ориентироваться в сложностях применения систем нематериального стимулирования в организации |
| 3.3.6 | учитывать в формировании системы оплаты труда персонала результаты оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации |

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

| Код занятия | Наименование разделов и тем /вид занятия/ | Семестр / Курс | Часов | Примечание |
|-------------|--|----------------|-------|------------|
| | Раздел 1. Теоретические основы мотивации трудовой деятельности | | | |
| 1.1 | Основные понятия теории мотивации. Структурные элементы мотивации трудовой деятельности /Лек/ | 7 | 2 | |
| 1.2 | Классические теории мотивации Современные теории мотивации Нетрадиционные методы мотивации труда Механизмы формирования и функционирования системы мотивации труда /Пр/ | 7 | 4 | |

| | | | | |
|-----|--|---|------|--|
| | Раздел 2. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов к труду | | | |
| 2.1 | Классификация материальных стимулов к труду и способы изменения силы их действия /Лек/ | 7 | 4 | |
| 2.2 | Классические системы материального стимулирования труда Современные системы материального стимулирования труда /Пр/ | 7 | 6 | |
| 2.3 | Формы оплаты труда и условия их применения. Оценочные показатели трудовой деятельности и методика их выбора /Лек/ | 7 | 4 | |
| 2.4 | Понятие о премировании персонала Неденежные материальные поощрения и условия их применения Порядок формирования структуры социального пакета Порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала /Пр/ | 7 | 6 | |
| | Раздел 3. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду | | | |
| 3.1 | Классические подходы к использованию нематериальных стимулов к труду /Лек/ | 7 | 4 | |
| 3.2 | Мотивы удовлетворения и формирование эмоционального интереса персонала к процессу и результатам трудовой деятельности Мотивы безопасности и использование наказаний и санкций в системе управления персоналом организации Мотивы подчинения и использование эффектов групповой динамики в системе мотивации трудовой деятельности Мотивы энергосбережения как фактор формирования мотивации к инновационной деятельности /Пр/ | 7 | 6 | |
| | Раздел 4. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала | | | |
| 4.1 | Методика выбора оптимальной системы мотивации труда /Лек/ | 7 | 4 | |
| 4.2 | Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Пр/ | 7 | 6 | |
| 4.3 | Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персоналом работой в организации /Пр/ | 7 | 6 | |
| 4.4 | Принципы мониторинга конкурирующих систем мотивации и стимулирования труда /Пр/ | 7 | 2 | |
| 4.5 | Типичные ошибки, допускаемые менеджерами при проектировании системы мотивации и стимулирования труда персонала организации /Ср/ | 7 | 9 | |
| | Раздел 5. Самостоятельная работа | | | |
| 5.1 | Подготовка к лекциям /Ср/ | 7 | 9 | |
| 5.2 | Подготовка к практическим занятиям /Ср/ | 7 | 36 | |
| 5.3 | Выполнение курсовой работы /Ср/ | 7 | 34,5 | |
| | Раздел 6. Контактная работа | | | |
| 6.1 | Экзамен /КЭ/ | 7 | 2,35 | |
| 6.2 | Курсовая работа /КА/ | 7 | 1,5 | |

5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся приведены в приложении к рабочей программе дисциплины.

Формы и виды текущего контроля по дисциплине (модулю), виды заданий, критерии их оценивания, распределение баллов по видам текущего контроля разрабатываются преподавателем дисциплины с учетом ее специфики и доводятся до сведения обучающихся на первом учебном занятии.

Текущий контроль успеваемости осуществляется преподавателем дисциплины (модуля), как правило, с использованием ЭИОС или путем проверки письменных работ, предусмотренных рабочими программами дисциплин в рамках контактной работы и самостоятельной работы обучающихся. Для фиксирования результатов текущего контроля может использоваться ЭИОС.

| 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
|---|--|--|-----------------------|---|
| 6.1. Рекомендуемая литература | | | | |
| 6.1.1. Основная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л1.1 | Ребров А. В. | Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: учебное пособие для вузов | Москва: ИНФРА-М, 2017 | |
| 6.1.2. Дополнительная литература | | | | |
| | Авторы, составители | Заглавие | Издательство, год | Эл. адрес |
| Л2.1 | Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В. | Управление персоналом. Инновационные технологии управления (ожидания, достоинства, иллюзии): учебное пособие | Москва: Русайнс, 2019 | https://book.ru/book/932268 |
| 6.2 Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) | | | | |
| 6.2.1 Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения | | | | |
| 6.2.1.1 | Microsoft Office | | | |
| 6.2.2 Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем | | | | |
| 6.2.2.1 | Справочная правовая система ГАРАНТ (интернет-версия). URL: http://www.garant.ru/iv/ | | | |
| 6.2.2.2 | МУЛЬТИСТАТ – многофункциональный статистический портал http://www.multistat.ru/?menu_id=1 | | | |
| 6.2.2.3 | База данных «Библиотека управления» - Корпоративный Менеджмент - https://www.cfin.ru/rubricator.shtml | | | |
| 6.2.2.4 | Федеральный образовательный портал - ЭКОНОМИКА, СОЦИОЛОГИЯ, МЕНЕДЖМЕНТ http://ecsocman.hse.ru/docs/16000535/ | | | |
| 7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) | | | | |
| 7.1 | Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование для предоставления учебной информации большой аудитории и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное). | | | |
| 7.2 | Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения: мультимедийное оборудование и/или звукоусиливающее оборудование (стационарное или переносное) | | | |
| 7.3 | Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета. | | | |
| 7.4 | Помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования | | | |