

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 **заочная**

Общая трудоемкость **5 ЗЕТ**

Виды контроля на курсах:

экзамены 4
курсовые работы 4

Распределение часов дисциплины по курсам

Курс	4		Итого	
	уп	рп		
Лекции	4	4	4	4
Практические	10	10	10	10
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
Итого ауд.	14	14	14	14
Контактная работа	17,85	17,85	17,85	17,85
Сам. работа	155,5	155,5	155,5	155,5
Часы на контроль	6,65	6,65	6,65	6,65
Итого	180	180	180	180

Программу составил(и):

к.ф.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: 38.03.03-20-5-УПб изм.plz.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
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/	4	2	
1.2	Классические теории мотивации Современные теории мотивации Нетрадиционные методы мотивации труда Механизмы формирования и функционирования системы мотивации труда /Пр/	4	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/	4	2	
2.2	Классические системы материального стимулирования труда Современные системы материального стимулирования труда /Пр/	4	6	
2.3	Формы оплаты труда и условия их применения. Оценочные показатели трудовой деятельности и методика их выбора /Ср/	4	6	
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 /Ср/	4	9	
	Раздел 3. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду			
3.1	Классические подходы к использованию нематериальных стимулов к труду /Ср/	4	9	
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 /Ср/	4	9	
	Раздел 4. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала			
4.1	Методика выбора оптимальной системы мотивации труда /Ср/	4	8	
4.2	Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности /Ср/	4	9	
4.3	Основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персоналом работой в организации /Ср/	4	9	
4.4	Принципы мониторинга конкурирующих систем мотивации и стимулирования труда /Ср/	4	8	
4.5	Типичные ошибки, допускаемые менеджерами при проектировании системы мотивации и стимулирования труда персонала организации /Ср/	4	9	
	Раздел 5. Самостоятельная работа			
5.1	Подготовка к лекциям /Ср/	4	9	
5.2	Подготовка к практическим занятиям /Ср/	4	34	
5.3	Выполнение курсовой работы /Ср/	4	36,5	
	Раздел 6. Контактная работа			
6.1	Экзамен /КЭ/	4	2,35	
6.2	Курсовая работа /КА/	4	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	Семенова В. В., Кошель И. С., Мазур В. В.	Управление персоналом: социально-психологические основы (традиции и инновации): учебное пособие	Москва: Русайнс, 2018	https://www.book.ru/book/930493
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			