

Частное образовательное учреждение высшего образования
«САНКТ-ПЕТЕРБУРГСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ ТЕХНОЛОГИЙ
УПРАВЛЕНИЯ И ЭКОНОМИКИ»

РАССМОТРЕНО И ОДОБРЕНО

УТВЕРЖДАЮ

На заседании кафедры экономики и
управления социально-
экономическими системами
Протокол № 10 от 25.05.2023 г.

Первый проректор
С.В. Авдашкевич
28.06.2023

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина:	Б1.В.18 Мотивация трудовой деятельности и системы оплаты труда
Направление подготовки:	38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль):	Управление персоналом организации
Уровень высшего образования:	Бакалавриат
Форма обучения:	очная, заочная, очно-заочная
Разработчики:	Кандидат экономических наук, доцент Амельченко Е. Н.

Санкт-Петербург
2023

1. Цели и задачи дисциплины:

Цель освоения дисциплины:

формирование студентом профессиональных компетенций, психологических знаний, практических умений и навыков их использования с целью повышения результативности труда персонала.

Задачи дисциплины:

- ознакомление с основными понятиями теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности, с теоретическими и практическими проблемами функционирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в зависимости от социально-психологических особенностей трудовой деятельности, т.е. ее содержания и условий осуществления;

формирование комплекса социально-психологических знаний, базовых умений и навыков в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности, освоение современных представлений о сущности и формах мотивации и стимулирования трудовой деятельности, ее роли, принципах организации, факторах и условиях, обеспечивающих эффективное использование мотивации и стимулирования трудовой деятельности как важнейшего метода повышения эффективности экономики в целом;

понимание природы практических аспектов формирования систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности с учетом материальных и нематериальных методов и инструментов;

развитие умений социально-психологического, организационно-административного и финансово-управленческого анализа сущности мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выбора оптимальных форм для конкретных групп персонала и видов деятельности предприятия;

формирование навыков квалифицированной разработки систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности для конкретного предприятия, включая составление и редактирование положений о мотивации и стимулировании трудовой деятельности и других внутренних организационных нормативных документов, связанных с мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы высшего образования

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
ПК-4 Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала	<p>ПК-4.1 Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и професий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p> <p>ПК-4.2 Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	ПК-4.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала	
ПК-5 Способен разработать и реализовать корпоративную социальную политику	ПК-5.1 Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.	07.003 Профессиональный стандарт «Специалист по управлению персоналом»

Планируемые результаты освоения ОП ВО (код и содержание компетенций)	Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Примечание
	<p>ПК-5.2 Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объёмы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p> <p>ПК-5.3 Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.1. Знает экономику труда; формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; технологии и методы формирования и контроля бюджетов и фондов; кадровую политику и стратегию организации; основы технологии производства и деятельности организации; тарифно-квалификационные справочники работ и профессий рабочих и квалификационные характеристики должностей служащих; порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; межотраслевые и отраслевые нормативы трудовых затрат; методы нормирования труда; методы определения численности работников; современные формы, системы оплаты и учета производительности труда персонала; методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате; методы определения, оценки и сравнения производственной интенсивности и напряженности труда.</p>	<p>Знает: - формы и системы заработной платы, порядок составления бюджетов; - порядок тарификации работ и рабочих, установления должностных окладов, доплат, надбавок и коэффициентов к заработной плате, расчета стимулирующих выплат; - методы учета и анализа показателей по труду и заработной плате</p>
<p>ПК-4.2. Умеет разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; умеет проводить мониторинг заработной платы на рынке труда; составлять прогнозы развития оплаты труда персонала; составлять и контролировать статьи расходов на оплату труда персонала для планирования бюджетов и фондов; анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации; анализировать уровень оплаты труда персонала по соответствующим профессиональным квалификациям; анализировать формы материального стимулирования, компенсаций и льгот в оплате труда персонала; умеет анализировать состояние нормирования труда, качество норм, показателей по труду; анализировать эффективность работы системы организации труда персонала и нормирования труда на рабочих местах; разрабатывать планы организационных и технических мероприятий по повышению производительности труда; внедрять методы рациональной организации труда; работать с информационными системами и базами данных по нормированию и оплате труда персонала; разрабатывать и оформлять документы по направлению деятельности.</p>	<p>Умеет: - разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации; - применять технологии материальной мотивации в управлении персоналом; - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации.</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-4.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; участвовать в формировании планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат; разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала и контроля над нормированием с определением трудоемкости, нормативной численности, графиков работ и условий оплаты труда персонала; определять эффективность работы системы организации труда и нормирования труда на рабочих местах и выявлять резервы повышения производительности труда и качества нормирования труда, подготавливать предложения по изменениям условий и оплаты труда персонала, по совершенствованию системы оплаты труда персонала, по формированию бюджета на организацию труда персонала</p>	<p>Способен: - анализировать успешные корпоративные практики по организации системы оплаты труда персонала, по организации нормирования труда для различных категорий персонала, особенностей производства и деятельности организации; - разрабатывать систему оплаты труда персонала, систему организации труда персонала и порядка нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал; - внедрять систему оплаты труда персонала и систему организации труда персонала.</p>
<p>ПК-5.1. Знает структуру, цели, стратегию и кадровую политику организации; вопросы управления социальным развитием организации; методы проведения социологических исследований, изучения общественного мнения; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации; методы анализа выполнения корпоративных социальных программ и определения их экономической эффективности.</p>	<p>Знает: - структуру, цели, стратегию мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - порядок и методы разработки планов стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности .</p>

Планируемые результаты обучения по ОП ВО (индикаторы достижения компетенций)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-5.2. Умеет проводить мониторинг успешных корпоративных социальных программ; анализировать рынок услуг по социальным и специализированным программам социальной поддержки членов целевых групп и готовить предложения по их поставщикам; определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ; доводить информацию о социальных программах до целевых групп персонала с использованием инструментов внутренних коммуникаций; определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов; рассчитывать затраты на проведение специализированных социальных программ; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; организовывать взаимодействие с государственными органами, профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными и иными организациями по вопросам реализации корпоративной социальной политики; определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; проводить мероприятия в соответствии с корпоративной социальной политикой и определять их эффективность.</p>	<p>Умеет: - использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; - определять критерии и уровни удовлетворенности персонала; - применять методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.</p>
<p>ПК-5.3. Способен анализировать успешные корпоративные практики по организации социального партнерства, социальной ответственности и социальных программ; разрабатывать корпоративные социальные программы; разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; внедрять корпоративные социальные программы, в том числе по социальной поддержке отдельных групп работников; реализовывать систему социальных льгот, выплат работникам с учетом требований законодательства Российской Федерации; участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий корпоративной социальной политики, по формированию бюджета на реализацию и обеспечение корпоративной социальной политики и социальных программ; организовывать переговоры с профессиональными союзами и другими представительными органами работников, общественными организациями, взаимодействовать с государственными органами; оценивать удовлетворенность персонала корпоративной социальной политикой; оценивать эффективность мероприятий корпоративной социальной политики.</p>	<p>Способен: - анализировать успешные корпоративные практики по мотивации трудовой деятельности; - разрабатывать систему выплат работникам социальных льгот; - участвовать в подготовке предложений по совершенствованию мероприятий в системе оплаты труда.</p>

3. Содержание, объем дисциплины и формы проведения занятий

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Компетенции	Оценочные средства текущего контроля		
			ЗНАТЬ	УМЕТЬ	ВЛАДЕТЬ
			ПК-4.1 ПК-5.1	ПК-4.2 ПК-5.2	ПК-4.3 ПК-5.3
1	Личность как субъект мотивации	ПК-4 ПК-5	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
2	Психологическая теория деятельности	ПК-4 ПК-5	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
3	Мотивация как психическое явление	ПК-4 ПК-5	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Собеседование, опрос/ Контрольная работа №2 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
4	Индивидуальные особенности мотивации	ПК-4 ПК-5	Тестирование №1 (10)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)	Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1 (20)
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	ПК-4 ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №1 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	ПК-4 ПК-5	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Доклад, сообщение/ Реферат №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	ПК-4 ПК-5	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
8	Мотивация персонала на стадии истощения возможностей	ПК-4 ПК-5	Тестирование №2 (10)	Деловая и (или) ролевая игра/ Кейс-задача №1 (20)	Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1 (20)
Количество баллов (100 баллов):			100		

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
Тема 1: Личность как субъект мотивации

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Понятие личности в системе человекознания. Индивид, субъект деятельности, личность, индивидуальность. Биологическое и социальное в индивидуальном развитии человека. Свойства и структура личности. Типология личности. Подходы и методы изучения личности. Понятие самосознания. Теории самосознания. Функции самосознания. Самосознание и «Я-концепция». Структура самосознания и «Я-концепции». Когнитивный, эмоционально-оценочный и поведенческий компоненты самосознания. «Я-концепция» и «Я – образ». Уровень притязаний и самооценка. Самоэффективность. Формирование самосознания. Психологические защиты и копинг-стратегии.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Подходы и методы изучения личности.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 2: Психологическая теория деятельности</p> <p>Понятие деятельности. Основные положения психологической теории деятельности А.Н. Леонтьева. Структура деятельности. Действие как центральный компонент деятельности. Понятие об операциях. Психофизиологические функции. Сущность механизма «Сдвиг мотива на цель».</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Основные положения психологической теории деятельности.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 3: Мотивация как психическое явление</p> <p>Потребности и их классификация. Представления о сущности мотива. Функции, характеристики и классификации мотивов. Мотивация как психическое явление. Этапы мотивационного процесса. Экстрисивная и интрисивная мотивация. Мотиваторы или мотивационные детерминанты. Мотивация, обусловленная внешними второсигнальными стимулами.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Мотиваторы или мотивационные детерминанты.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 4: Индивидуальные особенности мотивации</p> <p>Мотивация и эффективность деятельности. Закон Йеркса—Додсона. Мотивационный потенциал различных видов стимулирования. Состояния человека, резко уменьшающие его мотивационный потенциал. Виды мотивационных образований (установки, мечты, влечения, желания и хотения, склонности, интересы). Направленность личности. Онтогенетические аспекты мотивации и структуры мотива.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Мотивационный потенциал различных видов стимулирования.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 5: Профессиональная деформация как психологический феномен</p> <p>Особенности профессиональной деформации личности в различных профессиональных группах. Три группы факторов, ведущих к возникновению профессиональной деформации: факторы, обусловленные спецификой деятельности, факторы личностного свойства, факторы социально-психологического характера. Факторы развития синдрома профессионального выгорания. Меры по профилактике профессиональной деформации и профессионального выгорания личности</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Особенности профессиональной деформации личности в различных профессиональных группах.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 6: Мотивация и планирование деловой карьеры</p> <p>Мотивирующее значение управления карьерой. Индивидуальное планирование карьеры и формирование личностного имиджа. Обучение и развитие персонала как мотивация. Определение адекватных методов обучения. Оценка эффективности обучения. Самообучающаяся организация, ее идеология и принципы работы. Обучение в команде. Тренинги.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Мотивирующее значение управления карьерой.</p> <p>Лабораторная работа: -</p>
<p>Тема 7: Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности</p>

Содержание учебного материала, лабораторные работы и практические занятия, курсовая работа
<p>Уровень развития группы и межличностные отношения как фактор мотивации. Структура и факторы психологического климата коллектива. Социально-психологические особенности взаимодействия сотрудников в коллективе. Закономерности адаптации сотрудника в коллективе. Дивиденды и участие работника в прибыли организации. Денежный эквивалент социального пакета компенсаций. Социальный пакет как элемент мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Тарифные формы оплаты труда, повременная и сдельная формы оплаты труда, их мотивирующие возможности и ограничения. Бестарифные формы оплаты труда и их особенности и ограничения с точки зрения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Льготы и компенсации, надбавки, премиальные системы. Компенсационный пакет и его мотивирующие возможности и ограничения. Аккордная форма оплаты труда. Бригадные формы организации мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Социально-психологические особенности взаимодействия сотрудников в коллективе.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Тема 8: Мотивация персонала на стадии исчерпания возможностей Сокращение персонала и мотивация увольнения. Текучесть и потенциальная текучесть персонала. Определение мотивов текучести и потенциальной текучести. Поло-возрастная дискриминация в мотивации и стимулировании трудовой деятельности.</p> <p>Практические занятия/самостоятельная работа: Определение мотивов текучести и потенциальной текучести.</p> <p>Лабораторная работа: -</p> <p>Курсовая работа: не предусмотрено учебным планом</p>

Очная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 4
Аудиторные занятия (АЗ):	36	36
Лекционные занятия (Лек)	18	18
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	18	18
Самостоятельная работа студента (СР)	33	33
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	33	33
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	39	39
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	72/2	72/2

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Личность как субъект мотивации	4	2	2	0	4	2
2	Психологическая теория деятельности	4	2	2	0	4	2
3	Мотивация как психическое явление	4	2	2	0	4	2
4	Индивидуальные особенности мотивации	4	2	2	0	4	2
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	4	2	2	0	4	2
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	4	2	2	0	4	2
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	4	4	4	0	4	4
8	Мотивация персонала на стадии исчерпания возможностей	4	2	2	0	5	2
Итого:			18	18	0	33	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и предусматривает выполнение работ, связанных с

38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом организации"
 Рабочая программа дисциплины
 Дисциплина: Б1.В.18 Мотивация трудовой деятельности и системы оплаты труда
 Форма обучения: очная, заочная, очно-заочная
 Разработана для приема 2023/2024 учебного года
 будущей профессиональной деятельностью.

Заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	6	6
Лекционные занятия (Лек)	2	2
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	4	4
Самостоятельная работа студента (СР)	59	59
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	59	59
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	9	9
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену/зачету и сдача экзамена/зачета (СР, КоР)	4	4
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	72/2	72/2

* Подготовка к аудиторным занятиям

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				СР	Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий					
			Лек	Пр	Лаб			
1	Личность как субъект мотивации	5	0	0	0	7	2	
2	Психологическая теория деятельности	5	0	0	0	7	2	
3	Мотивация как психическое явление	5	2	0	0	7	2	
4	Индивидуальные особенности мотивации	5	0	0	0	7	2	
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	5	0	2	0	7	2	
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	5	0	0	0	7	2	
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	5	0	2	0	7	4	
8	Мотивация персонала на стадии истощения возможностей	5	0	0	0	10	2	
Итого:			2	4	0	59	18	

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

Очно-заочная форма обучения

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр 5
Аудиторные занятия (АЗ):	18	18
Лекционные занятия (Лек)	8	8
Лабораторные занятия (Лаб)	0	0
Практические занятия (Пр)	10	10
Самостоятельная работа студента (СР)	51	51
Курсовая работа	0	0
Другие виды самостоятельной работы*	51	51
Контроль самостоятельной работы (КСР)	3	3
Контактная работа (КоР)	21	21
Форма промежуточной аттестации	0	Зачет
Подготовка к экзамену и сдача экзамена (СР, КоР)	0	0
Общая трудоемкость дисциплины, часы/ЗЕТ	72/2	72/2

* Подготовка к аудиторным занятиям, подготовка к зачету (при наличии)

№	Наименование темы дисциплины	Семестр/ Курс	Количество учебных часов				Практическая подготовка
			В том числе по видам аудиторных занятий			СР	
			Лек	Пр	Лаб		
1	Личность как субъект мотивации	5	0	0	0	6	2
2	Психологическая теория деятельности	5	0	0	0	6	2
3	Мотивация как психическое явление	5	2	2	0	6	2
4	Индивидуальные особенности мотивации	5	2	2	0	6	2
5	Профессиональная деформация как психологический феномен	5	0	0	0	6	2
6	Мотивация и планирование деловой карьеры	5	2	2	0	6	2
7	Мотивирующие возможности группового взаимодействия и стимулирование трудовой деятельности	5	2	2	0	6	4
8	Мотивация персонала на стадии истощения возможностей	5	0	2	0	9	2
		Итого:	8	10	0	51	18

* Практическая подготовка при реализации дисциплин организована путем проведения практических занятий и (или) выполнения лабораторных и (или) курсовых работ и (или) путем выделения часов из часов, отведенных на самостоятельную работу, и предусматривает выполнение работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью.

4. Способ реализации дисциплины

Без использования онлайн-курса.

5. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Трапицына С.Ю. - Российский государственный педагогический университет имени А.И. Герцена (Герценовский университет) (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 314 с. - ISBN 978-5-9916-8271-8 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-512020>

2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Соломанидина Т. О., Соломанидин В. Г. - Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова (г. Москва), 2023 г. - 323 с. - ISBN 978-5-534-01100-5 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-511009>

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ 2-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. - Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики» (г. Москва), 2023 г. - 553 с. - ISBN 978-5-534-15806-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-509798>

Дополнительная литература:

1. ОПЛАТА ТРУДА ПЕРСОНАЛА 3-е изд., пер. и доп. Учебник и практикум для вузов / Под общ. ред. Лапшовой О.А. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 349 с. - ISBN 978-5-534-15248-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/oplata-truda-personala-511318>

2. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и практикум для вузов / Родионова Е. А., Доминяк В. И., Жушман Г., Экземпляров М. А. ; Под ред. Родионовой Е.А. - Санкт-Петербургский государственный университет (г. Санкт-Петербург), 2023 г. - 279 с. - ISBN 978-5-534-01566-9 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-511644>

3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. Учебник и

практикум для вузов / Пряжников Н. С. - Финансовый университет при Правительстве РФ (г. Москва), 2023 г. - 365 с. - ISBN 978-5-534-00497-7 – Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-511667>

6. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения

1. Антивирусное программное обеспечение
2. LMS Moodle
3. Операционная система
4. Вебинарная платформа
5. Пакет прикладных офисных программ

7. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», информационных справочных систем и профессиональных баз данных, необходимых для освоения дисциплины

1. ibooks.ru : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://ibooks.ru>. - Текст: электронный
2. Электронно-библиотечная система СПбУТУиЭ : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://libume.ru>. - Текст: электронный
3. Юрайт : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://urait.ru>. - Текст: электронный
4. [eLibrary.ru](http://elibrary.ru) : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://elibrary.ru>. - Текст: электронный
5. Архив научных журналов НЭИКОН [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: arhiv.neicon.ru. - Текст: электронный
6. КиберЛенинка : научная электронная библиотека [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>. - Текст: электронный
7. Лань : электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://e.lanbook.com>. - Текст: электронный
8. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://www.cfin.ru>. - Текст: электронный
9. Управление производством [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <http://www.ur-pro.ru>. - Текст: электронный
10. [HR-tv.ru](https://thehrd.ru/) [Электронный ресурс] : информационная справочная система. - Режим доступа: <https://thehrd.ru/>. - Текст: электронный
11. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://mintrud.gov.ru>. - Текст: электронный
12. Федеральная служба по труду и занятости: профессиональная база данных. - Режим доступа: <https://www.rostrud.ru>. - Текст: электронный
13. Министерство экономического развития Российской Федерации: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://economy.gov.ru>. - Текст: электронный
14. Экономика. Социология. Менеджмент: федеральный образовательный портал: профессиональная база данных. - Режим доступа: <http://ecsocman.hse.ru/>. - Текст: электронный

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа - практических занятий, для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оборудованная: рабочими местами для обучающихся, оснащенными специальной мебелью; рабочим местом преподавателя, оснащенным специальной мебелью,

персональным компьютером с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета; техническими средствами обучения - мультимедийным оборудованием (проектор, экран, колонки) и маркерной доской; лицензионным программным обеспечением

2. При применении электронного обучения, дистанционных образовательных технологий используются: виртуальные аналоги учебных аудиторий - вебинарные комнаты на вебинарных платформах, рабочее место преподавателя, оснащенное персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройствами), программным обеспечением; рабочее место обучающегося оснащено персональным компьютером (планшет, мобильное устройство) с возможностью подключения к сети «Интернет», доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета и к информационно-образовательному portalу Университета imeos.ru, веб-камерой, микрофоном и гарнитурой (в т.ч. интегрированными в устройства). Авторизация на информационно-образовательном portalе Университета imeos.ru и начало работы осуществляются с использованием персональной учетной записи (логина и пароля). Лицензионное программное обеспечение

3. Помещение для самостоятельной работы, оборудованное специальной мебелью, персональными компьютерами с возможностью подключения к сети «Интернет» и доступом к электронной информационно-образовательной среде Университета, лицензионным программным обеспечением

9. Оценочные материалы по дисциплине

Описание оценочных средств (показатели и критерии оценивания, шкалы оценивания) представлено в приложении к основной профессиональной образовательной программе «Каталог оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации».

Процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности приводятся в соответствующих методических материалах и локальных нормативных актах Университета.

Для оценивания учебных достижений студентов в Университете действует балльно-рейтинговая система.

Если оценка, соответствующая набранной в семестре сумме рейтинговых баллов, удовлетворяет студента, то она является итоговой оценкой по дисциплине при проведении промежуточной аттестации в форме экзамена/зачета с оценкой/зачета.

Условием сдачи экзамена/зачета с оценкой/зачета с целью повышения итоговой оценки по дисциплине является сдача студентом экзамена, за который он получает экзаменационные баллы без учета баллов, полученных за текущий контроль:

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся зачетом без оценки

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
Итоговая оценка по дисциплине	Незачет		Зачет					
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	50 и менее	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	91-100	
	F	Fx	E	D	C	B	A	
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный	

Шкала оценивания учебных достижений по дисциплине, завершающейся экзаменом/зачетом с оценкой

Баллы по дисциплине	60 и менее		61-73		74-90		91-100	
---------------------	------------	--	-------	--	-------	--	--------	--

Итоговая оценка по дисциплине	Неудовлетворительно		Удовлетворительно		Хорошо		Отлично
	<50	51-60	61-67	68-73	74-83	84-90	
Баллы в международной шкале ECTS с буквенным обозначением уровня	F	Fx	E	D	C	B	A
Уровень сформированности компетенций	Не сформированы		Пороговый		Высокий		Повышенный

9.1. Типовые контрольные задания для текущего контроля

Круглый стол, дискуссия, полемика, дебаты/Эссе №1

1. Современные концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Анализ потребностей современных работников в России.
3. Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
4. Виртуальные акции, золотые наручники, опционы как виды стимулирования.
5. Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
6. Манипуляция и мотивация: положительные и отрицательные аспекты использования.
7. Методы оценки мотивации персонала: сравнительный анализ.
8. Методы стимулирования работы в неблагоприятных условиях труда.
9. Мотивирующее влияние конфликтов на деятельность персонала в организации.
10. Мотивирующее влияние стресса на поведение персонала.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №1

1. Сущность и значение трудовой мотивации в период спада экономической активности.
2. Сущность психологического контакта и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.
3. Научное управление Ф. Тейлора и его значение для мотивации трудовой деятельности.
4. Школа человеческих отношений (Мэйо, Ротлисбергер).
5. Теория Маслоу, подход Маслоу и практика управления персоналом.
6. Теория Альдерфера и ее практическое значение.
7. Двухфакторная теория Герцберга и ее практическое значение.
8. Модель ключевых характеристик работы Хэкмана-Олдхема и ее практическое значение.
9. «Витаминная» модель Уорра и ее практическое значение.
10. Сущность и значение подхода Аткинсона и Маклеланда (потребность в достижении и во власти) в процессе мотивации трудовой деятельности.

Собеседование, опрос/Контрольная работа №2

1. Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
2. Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
3. Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
4. Современные методы мотивации: сравнительный анализ.
5. Проблема «социальной справедливости» в мотивации трудовой деятельности персонала
6. Теории ожидания: современные условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
7. Типы личности: их поведение в трудовой сфере.
8. Японский опыт в области мотивации работников.

Тестирование №1

1. Мотивация – это:

- а) это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) непосредственная внутренняя побудительная причина деяния;
- в) совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов

2. На результатах исследований, какой науки основаны современные теории мотивации?

- а) философии;
- б) психологических исследований;
- в) управления персоналом;
- г) бихевиоризма.

3. Сколько стадий выделяют в процессе мотивации?

- а) три;
- б) четыре;
- в) пять;
- г) шесть.

4. Отметьте основные формы стимулов.

- а) стимулирование труда;
- б) принуждение;
- в) организационное стимулирование;
- г) самоутверждение.

5. В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?

- а) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;
- б) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.

6. Материальные стимулы в большей степени характерны для управления персоналом на основе:

- а) теории «Х»;
- б) теории «Z»;
- в) теории «Y».

7. Целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов ОП личности – это:

- а) воспитание;
- б) инициирование
- в) активизация;
- г) мотивирование.

8. К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) теория Ф. Тейлора;
- б) теория А. Маслоу;
- в) теория ожиданий В. Врума;
- г) теория Ф. Герцберга.

9. Теория «Х» была разработана:

- а) Ф. Тейлором;
- б) Д. МакГрегором;
- в) В. Оучи.

10. Согласно теории А. Маслоу потребность признания и уважения является потребностью уровня:

- а) пятого;
- б) четвертого;
- в) третьего;
- г) второго.

Тестирование №2

1. Определите более точную характеристику системы социальных гарантий:

- А) она полностью определяется государственными органами власти (пенсии, оплата больничных и пр.);
- Б) она в большей мере определяется руководством организаций, а не государством;
- В) ее целесообразно рассматривать составным элементом в системы нематериального стимулирования труда, так как именно в ее рамках регулируются вопросы стабильности и социального положения работника;
- Г) ее целесообразно рассматривать как отдельный элемент стимулирования, имеющий как материальную, так и нематериальную составляющую.

2. Недостатком использования функционального подхода к построению организации в отличие от процессного является:

- А) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- Б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- В) двойное подчинение, рост неопределенности;
- Г) высокие требования к компетентности персонала.

3. Недостатком использования процессного подхода к построению организации в отличие от функционального является (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) размывание зон ответственности за отдельные стадии производства;
- Б) высокий уровень непроизводительных затрат;
- В) двойное подчинение, рост неопределенности;
- Г) рутинизация деятельности;
- Д) загруженность топ-менеджмента оперативными вопросами.

4. Процессный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) линейная;
- Б) матричная;
- В) функциональная;
- Г) линейно-функциональная;
- Д) дивизиональная.

5. Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

- А) линейная;
- Б) матричная;
- В) функциональная;
- Г) дивизиональная.

6. Наиболее приспособлена к деятельности по осуществлению проектных заданий следующая организационная структура:

- А) матричная;
- Б) дивизиональная;
- В) линейная;
- Г) функциональная.

7. Наиболее приспособлена к деятельности по осуществлению простых, постоянно повторяющихся процессов следующая организационная структура:

- А) матричная;
- Б) дивизиональная;
- В) линейная;
- Г) функциональная.

8. Характерной особенностью структуры личных издержек руководителя дивизиона относительно руководителя функционального подразделения является:

- А) снижение издержек ответственности в связи не ограниченными возможностями оценки его труда;
- Б) снижение издержек достижения результата в связи с отсутствием постоянного контроля;
- В) увеличение издержек контроля, за счет большей формализации плановых заданий;
- Г) снижение издержек самооценки за счет большей свободы оперативного управления.

9. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

- А) стратегический;
- Б) тактический;
- В) оперативный;
- Г) низший.

10. Жесткий регламент нередко снижает мотивацию к труду, проявление инициативы и пр. Отметьте случаи, когда, несмотря на эти негативные моменты, требуется регламентировать трудовую деятельность (дайте не менее двух правильных ответов):

- А) мало число участников взаимодействия;
- Б) в процессе обучения и приобретения трудовых навыков;
- В) сложность трудового процесса;
- Г) работники хорошо знают друг друга и работают совместно длительный период времени.

Доклад, сообщение/Реферат №1

1. Комплексная модель мотивации Портера-Лоулера и ее практическое значение.
2. Удовлетворенность работой и ее влияние на эффективность деятельности предприятия.
3. Поведенческая теория подкреплений Скиннера и ее практическое значение.
4. Приверженность, как свойство личности, ее структура и отличительные черты.
5. Основные элементы системы поддержания дисциплины.
6. Разработка базового оклада и надбавок в системе материального стимулирования персонала.
7. Сущность переменной части заработной платы и ее влияние на мотивацию персонала.
8. Гибкие программы дополнительных выплат и социальных услуг как важнейший элемент системы мотивации трудовой деятельности персонала.
9. Факторы, определяющие эффективную систему стимулирования труда и принципы ее разработки.

Доклад, сообщение/Реферат №2

1. Мотивирующее значение управления карьерой.
2. Индивидуальное планирование карьеры и формирование личностного имиджа.
3. Обучение и развитие персонала как мотивация.
4. Определение адекватных методов обучения.
5. Оценка эффективности обучения.
6. Самообучающаяся организация, ее идеология и принципы работы.
7. Обучение в команде.
8. Тренинги.

Деловая и (или) ролевая игра/Кейс-задача №1.

Ситуация:

Вас пригласили на должность директора по персоналу в крупную российскую компанию, с численностью персонала более 1000 человек с развитой филиальной сетью.

Основное направление деятельности компании – услуги.

Текущая текучесть персонала на уровне 5–6% в год.

Управление (структура компании) построена по принципу вертикальных связей с четко выделенными направлениями деятельности. Плюсом является полная налоговая прозрачность компании, т.е., как сейчас принято говорить «в компании «белые» зарплаты». Средний уровень заработной платы составляет 1000 \$ после налогообложения.

В представленной ситуации компания переживает период бурного роста, т.е. в компанию принимается ежемесячно порядка 10–15 человек на самые разные позиции.

На данный момент в компании нет четкой системы немонетарной мотивации.

Задание:

Предложите принципы формирования немонетарной системы мотивации для сотрудников компании.

Предложить структуру пакета немонетарной мотивации.

Какие шаги Вы будете предпринимать, какие ресурсы Вам понадобятся для реализации намеченной программы?

Какие плюсы и минусы для персонала компании Вы видите в предложенной Вами программе?

9.2. Примерный перечень тем курсовой работы

Не предусмотрено учебным планом

9.3. Типовые контрольные задания для промежуточной аттестации: зачет

Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

1. Категория «мотивация трудовой деятельности».
2. Понятия «мотивация труда» и «мотивация профессиональной деятельности».
3. Специфика экономических воззрений на сущность труда.
4. Специфика психологических концепций мотивации.
5. Потребности и мотивы.
6. Мотивация и стимулирование.
7. Структура мотивационного ядра личности.
8. Функции мотивации труда.
9. Структура мотивационного процесса.
10. Представления о мотивации труда в начале XX века.
11. Содержательные теории мотивации.
12. Процессуальные теории мотивации.
13. Современные модели мотивационного процесса.
14. Факторы изменения трудовой мотивации россиян в начале XXI века.
15. Основные характеристики профессиональной деструкции.
16. Структура национальной модели труда.

17. Коррекция системы мотивации труда средствами организационной культуры.
18. Влияние структуры персонала на систему мотивации трудовой деятельности.
19. Проблемы мотивации труда на различных уровнях управления.
20. Компоненты системы управления мотивацией трудовой деятельности.
21. Виды технологий управления мотивацией трудовой деятельности.
22. Система правовых гарантий в сфере оплаты труда.
23. Структура и функции компенсационного пакета.
24. Системы оплаты труда: традиционная, нетрадиционная.
25. Роль профсоюзов в регулировании оплаты труда.
26. Основные принципы построения тарифной и разрядной системы.
27. Межрегиональные различия в заработной плате.
28. Принципы организации гибкой системы оплаты труда.
29. Формы оплаты труда руководителей.
30. Оплата инновационных видов и форм деятельности.
31. Критерии оценки трудового вклада работника.
32. Принципы построения системы оценки трудового вклада.
33. Развитие системы мотивации профессиональной деятельности государственных служащих.
34. Типология мотивации персонала российских предприятий.
35. Принципы стимулирования персонала.
36. Экономическое стимулирование и его формы.
37. Неэкономическое стимулирование и его формы.
38. Особенности оплаты труда государственных служащих.
39. Социально-психологические технологии мотивации труда.
40. Роль менеджмента в формировании системы морального стимулирования.
41. Эффективность системы стимулирования и оценки труда персонала.
42. Введение новой системы стимулирования и оценки труда в организации.
43. Принципы построения системы мотивации труда в организации.

Примерный перечень практических заданий к зачету

1. Раскройте сущность понятия «Удовлетворенность трудом». Объясните влияние удовлетворенности трудом на эффективность деятельности предприятия.
2. Сформулируйте принципы организации гибкой системы оплаты труда. Ответ обоснуйте.
3. Разработайте принципы эффективной системы стимулирования персонала. Ответ обоснуйте.
4. Разработайте принципы построения системы оценки трудового вклада. Ответ обоснуйте.
5. Проведите сравнительный анализ форм экономического и неэкономического стимулирования персонала. Сформулируйте преимущества и недостатки каждой формы.
6. Сформулируйте принципы построения системы мотивации труда в организации. Объясните «подводные камни» в модели экономического стимулирования персонала.
7. Раскройте типологию мотивации персонала российских предприятий. Сравните с зарубежными аналогами, ответ обоснуйте.
8. Раскройте особенности оплаты труда государственных служащих. Проведите сравнительный анализ с оплатой труда в российских коммерческих компаниях и зарубежных фирмах.
9. Раскройте суть межрегиональных различий заработной платы в Российской Федерации. Сформулируйте принцип выравнивания доходов населения.
10. Проведите сравнительный анализ традиционной и нетрадиционной системы оплаты труда. Сформулируйте преимущества и недостатки каждой формы.