

Сибирский институт управления – филиал РАНХиГС  
Факультет государственного и муниципального управления  
Кафедра управления персоналом

## **АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ**

**адаптированной для обучающихся инвалидов и обучающихся с  
ограниченными возможностями здоровья**

**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

**(Б1.В.03)**

Краткое наименование дисциплины - МиСТД

по направлению подготовки: 38.03.03 Управление персоналом

направленность (профиль): «Управление персоналом организации»

квалификация выпускника: Бакалавр

форма обучения: очная, заочная

Год набора - 2020

### **Авторы – составители:**

доцент, к.психол..н., доцент кафедры управления персоналом Инга Викторовна Доронина

доцент, к.соц..н., доцент кафедры управления персоналом Михаил Александрович Бичеев

## **1. Цель освоения дисциплины**

Целью освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования

## **2. План курса**

### **Раздел 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### ***Тема 1.1. Теоретические особенности мотивации трудовой деятельности***

Понятие мотивации. Особенности протекания мотивационных процессов. Психологические основы мотивации. Технологии воздействия на элементы мотивационного процесса. «Внешняя» и «внутренняя» мотивация. Характеристики и источники внутренней мотивации. Особенности «внешней» мотивации. Классификации мотивов труда Мотивация и работоспособность.

#### ***Тема 1.2. Теоретические особенности стимулирования трудовой деятельности***

Общее понятие о стимулировании. Соотношение мотивации и стимулирования в организации. Стимулы в управлении персоналом. Классификации стимулирования в организации. Отрицательное и положительное, прямое и косвенное стимулирование в организации. Принципы управления мотивацией труда в организации. Нормативно-правовое регулирование системы управления мотивацией труда. Мероприятия по управлению мотивацией труда в организации. Специфика мотивации и стимулирования в органах государственной власти и местного самоуправления.

#### ***Тема 1.3. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности***

Виды теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мотивационная теория К. Роджерса. Двух полюсная теория Д.Макгрегора. Z теория У. Оучи. Теория зрелости-незрелости К. Аргириса. Представление Герцберга о стимулировании труда. Иерархическая теория потребностей А.Маслоу. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей МакКлеелланда. Теории ожиданий В. Врума. Теория постановки целей Э. Лока. Комплексные модели мотивации Портера-Лоулера, Дж. Хайнрикса, Дж. Аткинсона. Бихевиористическая теория мотивации Б.Ф. Скиннера. Теоретическая концепция внутренней мотивации Э. Дисси, Р.Уайта, Р.деЧармса. Мотивация труда по Д. Адаиру, Р. Шпренгеру, Нирмайеру-Зайфферту. Мотивационные типологии (Герчикова, Балашова-Коваля, Замфира). Система управления мотивацией Р. Лайкерта. Иные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мотивационный тренинг как метод стимулирования.

### **Раздел 2. ФОРМИРОВАНИЕ И ОЦЕНКА МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

#### ***Тема 2.1. Методы и методики исследования мотивации и удовлетворенности трудом***

Методы и методики исследования мотивации трудовой деятельности. Методы и методики мониторинга мотивации трудовой деятельности. Технология применения опроса (анкетирование, интервью и т.п.) в мотивационном мониторинге.

Подготовка, организация и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации.

### **Тема 2.2. Материальное и нематериальное стимулирование персонала**

Классификации технологий стимулирования (материальное и нематериальное, монетарное и немонетарное, экономическое и неэкономическое и т.д.) Материальное (монетарное) стимулирование труда - основные технологии. Методы, формы, системы материального стимулирования персонала. Постоянная и переменная часть материального (монетарного) стимулирования. Отечественный и зарубежный опыт оплаты труда. Системы участия работников в прибыли, доплаты, надбавки, премиальные системы. Блокирующиеся сберегательные фонды. Рисковые бонусные фонды. Системы поощрений по выбору (кафетериальные системы). Авторские премиальные системы. Принципы оплаты труда руководящих работников. Нематериальное (немонетарное) стимулирование труда - основные технологии. Методы, формы, системы нематериального (немонетарного) стимулирования персонала.

Формы нематериального стимулирования, основанные на характеристиках работы. Бихевиористические методы нематериального стимулирования труда. Обогащение содержания и условий труда. Расширение трудовых функций, разнообразие работы. Повышение творчества, самостоятельности, ответственности. Ротация, внедрение автономных рабочих групп. Гибкий график работы как форма обогащения условий труда. Условия труда как стимулирующий фактор. Модель взаимодействия характеристик работы и индивидуальных особенностей (Дж. Хакман, Г.Р. Олдхем). Управление рабочим временем как метод стимулирования. Социальный пакет и стимулирование. Корпоративная культура, командообразование и нематериальное стимулирование.

### **Тема 2.3. Поощрения и взыскания**

Особенности и порядок применения поощрений и дисциплинарных взысканий. Дисциплина труда. Поощрения за труд, дисциплинарные взыскания и порядок их применения, снятие дисциплинарного взыскания, привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников

Оформление результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).

### **Тема 2.4. Оценка эффективности системы стимулирования в организации**

Методические подходы к анализу стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Основные составляющие системы стимулирования в организации. Понятие об эффективности стимулирования Методика проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы

## **3. Формы текущего контроля и промежуточной аттестации**

В ходе реализации дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

для очной, очно-заочной и заочной форм обучения

Тема (раздел)	Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретические основы мотивации трудовой деятельности</b>
Тема 1.1	Содержание и особенности функционирования мотивации письменный ответ на вопросы Предоставление эссе в устном виде

	трудовой деятельности	
Тема 1.2	Теории мотивации трудовой деятельности	Устные доклады Письменный ответ на задания
Тема 1.3	Методики исследования мотивации и удовлетворенности трудом	Письменный опрос Письменный ответ на задание
<b>Раздел 2</b>	<b>Формирование и оценка мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b>	
Тема 2.1.	Основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Письменный опрос Письменный ответ на задание Решение кейсов
Тема 2.2.	Материальное стимулирование персонала	Письменный опрос Решение задач
Тема 2.3.	Нематериальное стимулирование персонала	Письменный опрос Письменный ответ на задание
Тема 2.4.	Оценка эффективности системы стимулирования в организации	Письменный опрос Письменный ответ на задание

для очной и заочной форм обучения

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
<b>Раздел 1</b>	<b>Теоретические основы мотивации трудовой деятельности</b>	
Тема 1.1	Содержание и особенности функционирования мотивации трудовой деятельности	Письменный ответ на задания электронного семинара
Тема 1.2	Теории мотивации трудовой деятельности	
Тема 1.3	Методики исследования мотивации и удовлетворенности трудом	
<b>Раздел 2</b>	<b>Формирование и оценка мотивации и стимулирования трудовой деятельности</b>	
Тема 2.1.	Основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала	Письменный ответ на задания электронного семинара
Тема 2.2.	Материальное стимулирование персонала	
Тема 2.3.	Нематериальное стимулирование персонала	
Тема 2.4.	Оценка эффективности системы стимулирования в организации	

Для обучающихся с нарушением зрения экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам. Содержание билета доводится до обучающегося ассистентом или с использованием специализированного программного обеспечения.

Для обучающихся с нарушением слуха экзамен проводится в устной (возможно с помощью сурдопереводчика) форме по билетам.

Для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата экзамен проводится в устной (возможно с помощью ассистента или использованием специализированного программного обеспечения) форме по билетам.

Информационные технологии, программное обеспечение, материально-техническая база, оценочные средства, необходимые для освоения дисциплины адаптированы для обучающихся инвалидов и обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

#### **4. Основная литература**

1. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика : [монография] / Е. Н. Ветлужских ; под ред. П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html> (дата обращения: 13.11.2020). — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «IPRbooks», требуется авторизация.

2. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — URL: <https://urait.ru/bcode/450790>. — Режим доступа: электрон.-библиотечная система «Юрайт», требуется авторизация.