

МИНОБРНАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДАЮ

Директор ИЭМ


В.В.Дёмин


"31" мая 2017 г.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и вознаграждение персонала

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом
(уровень бакалавриата)

Профиль подготовки

Управление персоналом организации в экономике знаний

Форма обучения

Очная

Томск–2017

1. Код и наименование дисциплины (модуля)

В.1.12 Мотивация и вознаграждение персонала

Аннотация

Развитие рыночных отношений и повышение уровня экономической самостоятельности требуют перестройки мотивации и стимулирования персонала. Дисциплина предполагает овладение знаниями категориального аппарата мотивации и стимулирования персонала. Необходимо изучение мотивационных теорий. Кроме того, уделяется внимание знакомству с мотивационным процессом и процессам стимулирования, а также видам мотивации и стимулирования. При этом необходимо системное понимание этих двух основополагающих процессов в управлении предприятием.

Цели освоения дисциплины

Основной целью дисциплины «Мотивация и вознаграждение персонала» является овладение знаниями и навыками выработки установок на деятельность для решения разнообразных задач предприятия.

Основные задачи курса:

- изучение теоретических основ и тенденций мотивационных процессов в управлении персоналом;
- изучение знаний категориального аппарата мотивации и стимулирования;
- овладение навыками использования мотивации и стимулирования при управлении персоналом;
- изучение вознаграждения персонала, как результата его стимулирования.

2. Место дисциплины в структуре ООП бакалавриата.

Дисциплина «Мотивация и вознаграждение персонала» входит в вариативную часть Блока 1 ООП «Управление персоналом организации в экономике знаний» и обязательна для изучения.

3. Год/годы, семестр/семестры обучения

Четвертый год обучения, седьмой семестр

4. Входные требования для освоения дисциплины (модуля), предварительные условия.

Для успешного обучения бакалавров по данной дисциплине необходимо использовать знания, полученные по дисциплинам: «Микроэкономика», «Общий менеджмент», «Управление человеческими ресурсами», «Экономика труда».

5. Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетные единицы, 144 часа. Из них 44 часа контактная работа с преподавателем: лекции - 20 часов, семинары и практические занятия – 24 часа, самостоятельная работа – 64 часа, 36 часов-подготовка к экзамену.

6. Формат обучения

Очный.

7. Планируемые результаты обучения по дисциплине , соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (заполняется в соответствии с картами компетенций)

Формируемые компетенции (код компетенции, уровень (этап) освоения)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
<p>ПК-8, II уровень знание 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</p>	<p>З (ПК-8) – II Знать: основы теории мотивации; стимулирование, его роль, виды и методы; лидерство и власть, их роли в системе управления; порядка применения дисциплинарных взысканий; У (ПК-8) – II Уметь: анализировать мотивационные системы; обобщать результаты использования мотивационных систем; пользоваться инструментарием мотивационных систем и систем стимулирования; оформлять документы о поощрениях и взысканиях В (ПК-8) – II Владеть: приемами построения мотивационных систем; методологией и методикой анализа мотивационных систем; навыками предоставления обратной связи по результатам контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>
<p>ПК-23, II уровень знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике</p>	<p>З (ПК-23) – II Знать: знать принципы и методы проведения исследований удовлетворенности и вовлеченности персонала; роль мотивационных процессов в конфликтологии; приемы воздействия мотивационных процессов на конфликтные ситуации У (ПК-23) – II Уметь: анализировать результаты исследования мотивации и обосновывать решения на их основе; определять мотивационную основу конфликтов; проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации В (ПК-23) – II Владеть: владеть методами исследования системы мотивации в организации; приемами воздействия мотивации на конфликтные ситуации с целью их разрешения.</p>
<p>ПК-24, II уровень способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>З (ПК-24) – II Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации У (ПК-24) – II Уметь: разрабатывать программы мотивационного аудита в организации, обосновывать выбор подхода и методов материального и нематериального стимулирования в организации В (ПК-24) – II Владеть: навыками анализа исследований системы мотивации в организации;</p>

8. Содержание дисциплины (модуля) и структура учебных видов деятельности

№	Наименование разделов и тем	Всего (час.)	Вид учебных занятий (час.)		
			Лекции	Семинары	Самостоятельная работа
1	Мотивация и ее связь с управлением персонала	15	2	2	11
2	Теоретические основы мотивации	23	4	4	15
3	Мотивация и стимулирование	27	6	8	13
4	Мотивация и ее производные	23	4	6	13
5	Формирование системы мотивации и стимулирования персонала	20	4	4	12
	Итого	108	20	24	64
	Экзамен	36			36
	Всего	144	20	24	100

Тема 1. Мотивация и ее связь с управлением персонала

Человек и его потребности в мотивации персонала. Место мотивации в управлении персоналом. Управление мотивацией и стимулированием.

Тема 2. Теоретические основы мотивации

Теории мотивации: содержательные, процессуальные. Мотивационная модель через потребности. Механизм мотивации персонала. Виды мотивации, ее основные категории.

Тема 3. Мотивация и стимулирование

Взаимосвязь и взаимодействие понятий: «мотив», «стимул», «мотивация», «стимулирование». Стимулирование, как часть внешней мотивации.

Тема 4. Мотивация и ее производные

Принципы распределения материальных благ. Классификация стимулов. Виды стимулирования. Форма организации стимулирования.

Тема 5. Формирование системы мотивации и стимулирования персонала

Сущность и основные элементы системы материального стимулирования. Технология разработки нематериального стимулирования.

9. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы, обучающихся по дисциплине и методические указания по освоению дисциплины

Самостоятельная работа бакалавров включает в себя следующее:

- самостоятельную подготовку к семинарским занятиям по заявленным темам. Контроль выполнения производится на семинарских занятиях и в блиц-опросах;
- самостоятельную работу в аудитории при ответах на вопросы. Контроль выполнения осуществляется сразу же при оценке полученных результатов;
- самостоятельное выполнение индивидуальных заданий. Контроль выполнения осуществляется в сроки, предусмотренные для сдачи индивидуальных заданий, которые оговариваются с бакалаврами;
- самостоятельную подготовку к экзамену. Контроль выполнения заключается в выставлении итоговой оценки по результатам обучения.

В ходе выполнения заданий бакалаврам необходимо ознакомиться с вопросами, вынесенными на обсуждение, изучить соответствующий материал по конкретным темам, дополнительную литературу.

10. Форма промежуточной аттестации и фонд оценочных средств, включающий:

10.1. Перечень компетенций выпускников образовательной программы, в формировании которых участвует дисциплина

ПК-8 Знание 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

ПК-23 Знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике

ПК-24 Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

10.2. Типовые контрольные задания, используемые для оценки результатов обучения и характеризующие этапы формирования соответствующих компетенций

Текущий контроль приобретения компетенций осуществляется с помощью блиц-опросов, групповой, индивидуальной и самостоятельной работы по основным разделам курса. Контроль осуществляется в ходе оценки выполнения каждым студентом задания, полученного в ходе проведения деловой игры, анализа конкретных управленческих ситуаций, групповой работы путем оценивания индивидуального вклада каждого студента в коллективное решение проблемных ситуаций, выносимых на обсуждение на занятиях, а также с помощью сообщений студентами по темам, разделам курса. Оценка индивидуального вклада определяется количеством и качеством выступлений студента в ходе коллективного решения проблемных вопросов. Оценка самостоятельной работы и выполнение индивидуальных заданий оценивается на основе представленных выполненных работ в письменном виде.

Итоговой формой контроля является экзамен, проводимый в письменной форме, и итогов по текущей работе на _семинарских и практических занятиях:

- наличие выполнения индивидуальных заданий;
- презентации индивидуальных заданий;
- коллоквиумы по ключевым темам;
- итоговый тест;
- алгоритм проведения контроля.

11. Ресурсное обеспечение:

Перечень основной и дополнительной учебной литературы:

11.1. Основная литература:

1.Барышева А. Мотивация (опыт ведущих российских компаний, корпоративные стандарты, рейтинговая система кадров, внедрение системы мотивации) Спб : Питер,2014.-206 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: [Учебно-практическое пособие для студентов вузов по специальностям «Управление персоналом» и «Менеджмент организации»/Кибанов А.Я., Баткеева Н. А., Митрофанова Е. А.] / под редакцией А. Я. Кибанов / Государственный университет управления, Москва : Проспект 2015-1онлайн-ресурс (62 с.)- (Управление персоналом: теория и практика) [URL:http://e.lanbook.com0/books/element.php?pll id=54893](http://e.lanbook.com0/books/element.php?pll id=54893)

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров: [для студентов высших учебных заведений, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям] /А.А. Литвинюк, [Гончарова С.Ж., Данилочкина В.В. и др.]; Российский государственный торгово-экономический университет.- Москва: Юрайт, 2015.-397,[1] с.: ил., табл.- (Бакалавр. Базовый курс)

11.2. Дополнительная литература :

1.Кибанов А.Я., Баткеева Н. А., Митрофанова Е. А., Лобачева М.В. « Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»: Учебник/ Под редакцией А. Я. Кибанова. -М.:ИНФРА-М, 2012.-524 стр.- (Высшее образование :Бакалавриат).

2. Парабеллум А. А. Персонал от А до Я: подбор мотивация и удержание высокоэффективных сотрудников/А.Парабеллум ,А. Белановский, Р. Н. Мрочковский .-Санкт-Петербург [и др.]:Питер,2013.-203 с.- (Серия «Проект Андрея Парабеллума и Николая Мрочковского»)

3.Барышева А. Мотивация : [опыт ведущих российских компаний, корпоративные стандарты ,рейтинговая система кадров, внедрение системы ротации]/Ася Барышева , Екатерина Киктева.-Санкт-Петербург[и др. : Питер,2014ю-206 с.:ил.

11.3. Электронные библиотечные системы, доступные в сети ТГУ

1. ЭБС Лань - <http://e.lanbook.com/>

2. ЭБС Консультант студента - <http://www.studentlibrary.ru/>
3. ЭБС Юрайт - <http://www.biblio-online.ru/>
4. ЭБС ZNANIUM.com (110 книг) - <http://znanium.com/catalog.php>.

Описание материально-технической базы

Научная библиотека на базе Национального исследовательского Томского государственного университета (НБ ТГУ) обеспечивает необходимую учебно-методическую и информационную поддержку бакалаврам: фонд НБ ТГУ - 4 млн. экземпляров, включая электронные российские и зарубежные сетевые ресурсы – научная электронная библиотека eLIBRARY.ru, EAST VIEW, Scopus, WoS, электронная библиотека Издательского дома «Гребенников», электронно-библиотечная система издательского дома «Лань» и многие др. НБ ТГУ обеспечивает каждого бакалавра основными учебными и учебно-методическими изданиями, необходимыми для организации учебного процесса в соответствии с требованиями к основной образовательной программе. Содержание изданий представлено на сайте НБ ТГУ <http://www.lib.tsu.ru/>, в разделе «Электронные ресурсы» - <http://www.lib.tsu.ru/ru/elektronnyye-resursy>. Бакалавры обеспечены индивидуальным неограниченным доступом с любого компьютера НБ ТГУ к электронным ресурсам.

12. Язык преподавания

Дисциплина «Мотивация и вознаграждение персонала» преподается на русском языке.

12. Преподаватель (преподаватели)

Бурыхин Борис Степанович, доктор экономических наук, профессор

Рецензент: канд. психол. наук, доцент, С.А. Литвина

Программа одобрена на заседании учебно-методической комиссии Института экономики и менеджмента 30.05.2017 года, протокол № 6.

Уровень освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-8, II уровень знание 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	<p>З (ПК-8) – II Знать: основы теории мотивации; стимулирование, его роль, виды и методы; лидерство и власть, их роли в системе управления; порядка применения дисциплинарных взысканий;</p> <p>У (ПК-8) – II Уметь: анализировать мотивационные системы; обобщать результаты использования мотивационных систем; пользоваться инструментарием мотивационных систем и систем стимулирования; оформлять документы о поощрениях и взысканиях</p> <p>В (ПК-8) – II Владеть: приемами построения мотивационных систем; методологией и методикой анализа мотивационных систем; навыками предоставления обратной связи по результатам контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной</p>	Выставляется обучающемуся, обнаружившем у отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Уровень освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-23, II уровень знания основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	<p>З (ПК-23) – II Знать: знать принципы и методы проведения исследований и удовлетворенности персонала; роль мотивационных процессов в конфликтологии; приемы воздействия мотивационных процессов на конфликтные ситуации</p> <p>У (ПК-23) – II Уметь: анализировать результаты исследования мотивации и обосновывать решения на их основе; определять мотивационную основу конфликтов; проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации</p> <p>В (ПК-23) – II Владеть: владеть методами исследования системы мотивации в организации; приемами воздействия мотивации на конфликтные ситуации с целью их разрешения.</p>	Выставляется обучающемуся, обнаружившем у отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по со-ответствующей дисциплине.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.

Уровень освоения компетенции*	Планируемые результаты обучения (показатели достижения заданного уровня освоения компетенций)	Критерии оценивания результатов обучения				
		1	2	3	4	5
ПК-24, II уровень способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	<p>З (ПК-24) – II Знать: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>У (ПК-24) – II Уметь: разрабатывать программы мотивационного аудита в организации, обосновывать выбор подхода и методов материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>В (ПК-24) – II Владеть: навыками анализа исследований системы мотивации в организации;</p>	Выставляется обучающемуся, обнаружившем у отсутствие знаний основного учебного материала, не выполнившему предусмотренные программой практические задания, который не может продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Выставляется обучающемуся, обнаружившему пробелы в знаниях основного учебного материала, допустившему принципиальные ошибки в выполнении предусмотренных программой практических заданий. Оценка «неудовлетворительно» ставится обучающимся, которые не могут продолжить обучение или приступить к профессиональной деятельности по окончании образовательного учреждения без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшей учебы и предстоящей работы по профессии, справляющийся с выполнением практических заданий, предусмотренных программой, знакомых с основной литературой, рекомендованной программой. Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающимся, допустившим погрешности в ответе на экзамене и при выполнении экзаменационных заданий, но обладающим необходимыми знаниями для их устранения под руководством преподавателя.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший полное знание учебного материала, успешно выполняющий предусмотренные в программе практические задания, усвоивший основную литературу, рекомендованную в программе. Показавшим систематический характер знаний по дисциплине и способным к их самостоятельному пополнению и обновлению в ходе дальнейшей учебной работы и профессиональной деятельности.	Заслуживает обучающийся, обнаруживший всестороннее, систематическое и глубокое знание учебного материала, умение свободно выполнять практические задания, предусмотренные программой, усвоивший основную литературу и знакомый с дополнительной литературой, рекомендованной программой.