

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное автономное учреждение
высшего профессионального образования
"Казанский (Приволжский) федеральный университет"
Центр магистратуры



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по образовательной деятельности КФУ

Проф. Таюрский Д.А.

_____ 20__ г.

подписано электронно-цифровой подписью

Программа дисциплины

Мотивация персонала и производительность труда Б1.В.ОД.6

Направление подготовки: 38.04.01 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика и управление организацией

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Ахметова И.А.

Рецензент(ы):

Забирова Л.М.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Демьянова О. В.

Протокол заседания кафедры No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (центр магистратуры):

Протокол заседания УМК No ____ от " ____ " _____ 201__ г

Регистрационный No 957913717

Казань
2017

Содержание

1. Цели освоения дисциплины
2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы
3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля
4. Структура и содержание дисциплины/ модуля
5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения
6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов
7. Литература
8. Интернет-ресурсы
9. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля согласно утвержденному учебному плану

Программу дисциплины разработал(а)(и) доцент, к.н. (доцент) Ахметова И.А. кафедра экономики производства Институт управления, экономики и финансов , IAAhmetova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Цель - системное изучение теории, методологии и современных методов управления производительностью и мотивацией труда, освоение навыков и компетенций в области материального и нематериального стимулирования труда.

2. Место дисциплины в структуре основной образовательной программы высшего профессионального образования

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.6 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.01 Экономика и относится к обязательным дисциплинам. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел ' Б1.В.ОД.6 Дисциплины (модули)' основной образовательной программы 38.04.01 Экономика и относится к обязательным дисциплинам учебного плана магистратуры. Осваивается на 2 курсе, 3 семестр.

Изучению курса 'Мотивация персонала и производительность труда'

предшествует освоение дисциплины 'Микроэкономика', 'Макроэкономика', 'Международный бизнес и глобальные стратегии развития'. Данная дисциплина способствует освоению дисциплины, 'Управление ресурсами предприятия'.

3. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины /модуля

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-3 (общекультурные компетенции)	- способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК-3);
ОК-3 (общекультурные компетенции)	- способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК-3);
ОК-3 (общекультурные компетенции)	- способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК-3);
ОК-3 (общекультурные компетенции)	- способность самостоятельно приобретать (в том числе с помощью информационных технологий) и использовать в практической деятельности новые знания и умения, включая новые области знаний, непосредственно не связанных со сферой деятельности (ОК-3);
ОК-5 (общекультурные компетенции)	способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4)

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ОК-5 (общекультурные компетенции)	способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4)
ОК-5 (общекультурные компетенции)	способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4)
ОК-5 (общекультурные компетенции)	способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4)
ПК-12 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-12 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-12 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-12 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения в области управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения в области управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения в области управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-5 (профессиональные компетенции)	способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий и разрабатывать проектные решения в области управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-8 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-8 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-8 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-8 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-13 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-13 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-13 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);
ПК-13 (профессиональные компетенции)	управления мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности, разрабатывать соответствующие методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации разработанных проектов и программ (ПК -5);

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- методы измерения производительности труда, факторы и пути повышения производительности труда персонала;

- методологические и методические основы управления мотивацией и производительностью труда персонала;
- современные подходы и принципы формирования системы оплаты труда, социального пакета, нематериального стимулирования, а также особенности управления компенсациями в условиях неопределенности;
- основы регламентации бизнес-процессов, связанных с оплатой труда и его мотивацией;

2. должен уметь:

анализировать конкретные управленческие ситуации и принимать решения в области управления мотивацией персонала;

- разрабатывать предложения и рекомендации с целью повышения производительности труда и совершенствования процессов стимулирования труда персонала;
- самостоятельно приобретать и использовать в практической деятельности новые знания и умения в области управления производительностью и мотивацией труда персонала;

3. должен владеть:

;труда производительности показателей расчетов методами -

;труда производительности анализа методами -

;труда производительности повышению по мероприятиям проектирования навыками -
трудовой мотивации денежной не материально моделей построения навыками -
деятельности;

.сотрудников стимулирования и оплаты систем проектирования навыками -

системе в культуры организационной карьеры планирования моделей построения навыками -
мотивации и повышения производительности труда.

4. должен демонстрировать способность и готовность:

- способность к саморазвитию, самореализации, использованию творческого потенциала при проектировании бизнес-процессов, связанных с организацией оплаты труда и его мотивацией;
- способность самостоятельно осуществлять подготовку заданий по повышению производительности труда и разрабатывать проектные решения по управлению производительностью и мотивацией персонала с учетом фактора неопределенности;
- разрабатывать методические и нормативные документы, а также предложения и мероприятия по реализации проектов и программ по повышению производительности труда на основе оптимизации мотивационного процесса;
- способность готовить аналитические материалы для оценки мероприятий по повышению производительности труда и принятия стратегических решений в этой сфере как на микро- и макро уровне;
- способность разрабатывать варианты управленческих решений по повышению производительности труда на основе оптимизации мотивационного процесса, обосновывать их выбор на основе критериев социально - экономической эффективности;
- способность применять современные методы и методики преподавания дисциплины 'Мотивация персонала и производительность труда' в профессиональных образовательных организациях высшего образования, дополнительного образования.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы) 144 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины экзамен в 3 семестре.

Суммарно по дисциплине можно получить 100 баллов, из них текущая работа оценивается в 50 баллов, итоговая форма контроля - в 50 баллов. Минимальное количество для допуска к зачету 28 баллов.

86 баллов и более - "отлично" (отл.);

71-85 баллов - "хорошо" (хор.);

55-70 баллов - "удовлетворительно" (удов.);

54 балла и менее - "неудовлетворительно" (неуд.).

4.1 Структура и содержание аудиторной работы по дисциплине/ модулю Тематический план дисциплины/модуля

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
1.	Тема 1. Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения.	3	1	2	4	0	Устный опрос Письменная работа
2.	Тема 2. Факторы и резервы роста производительности труда	3	2	2	4	0	Письменная работа Презентация
3.	Тема 3. Мотивация и ее влияние на производительность труда	3	3	2	2	0	Эссе
4.	Тема 4. Стимулирование в процессе мотивации персонала	3	4	2	2	0	Устный опрос
5.	Тема 5. Заработная плата - основной элемент материально - денежного стимулирования повышения производительности труда	3	5,6	4	4	0	Презентация Контрольная работа
6.	Тема 6. Системы заработной платы и их влияние на производительность труда	3	7	2	4	0	Тестирование Письменная работа
7.	Тема 7. Разработка проектов стимулирования трудовой деятельности на основе премирования	3	8	2	4	0	Кейс Письменная работа

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
8.	Тема 8. Материально не денежное и не материальное стимулирование повышения производительности труда	3	9	2	4	0	Творческое задание Контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	3		0	0	0	Экзамен
	Итого			18	28	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Современные зарубежные концепции эффективности и производительности труда. Модели производительности труда. Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. Методологические подходы к выбору показателей для измерения объема производства для расчета производительности труда. Преимущества и недостатки различных измерителей трудозатрат. Разновидности показателей производительности труда и их экономическая характеристика. Способы измерения результатов и затрат труда.

практическое занятие (4 часа(ов)):

устный опрос по теме 1. письменная работа с решением задач на оценку

Тема 2. Факторы и резервы роста производительности труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятия о факторах и условиях роста производительности труда. Принципиальная классификация факторов, воздействующих на уровень и динамику производительности труда, исходящая из сущности процесса труда. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. Факторы роста производительности труда, обусловленные уровнем развития рабочей силы. Организационные факторы роста производительности труда. Резервы роста производительности труда. Базовые основы моделирования проектирования механизма управления производительностью труда на основе оптимизации воздействия различных факторов и резервов.

практическое занятие (4 часа(ов)):

презентация по темам, рекомендованным в методической разработке к семинарским и практическим занятиям . письменная работа с решением задач на оценку

Тема 3. Мотивация и ее влияние на производительность труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Методологические основы мотивации трудового поведения. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Понятие ?потребность? в трудовой деятельности. Свойства потребности. Виды потребностей и критерии их классификации: Классификация мотивов трудового поведения. Объективные предпосылки проектирования мотивационного процесса персонала организации. Эволюция концепций мотивации труда. Первичные (биологические) теории мотивации. Содержательные теории мотивации труда. Процессуальные теории мотивации труда. Теория партисипативного управления. Теория подкрепления мотивов, практические рекомендации по применению теории. Концепции мотивации труда российских авторов. Модель затрат и результатов в проектировании мотивационного процесса персонала организации.

практическое занятие (2 часа(ов)):

эссе по темам, рекомендованным в методической разработке к семинарским и практическим занятиям .

Тема 4. Стимулирование в процессе мотивации персонала

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Определение понятия ?стимул?. Классификация стимулов. Определение понятия ?стимулирование?. Функции стимулирования в процессе мотивации персонала. Структуризация и типизация признаков в процессах стимулирования и мотивирования персонала в организации. Этапы мотивационного процесса. Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение, убеждение, внушение). Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ, требование, принуждение). Прямые императивные формы организации мотивационного процесса.

практическое занятие (2 часа(ов)):

устный опрос по теме 2.

Тема 5. Зарботная плата - основной элемент материально - денежного стимулирования повышения производительности труда

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Основные функции заработной платы. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы. Проектирование основных элементов оплаты труда на предприятии: условия оплаты труда (тарифная система, бестарифная система), формы и системы оплаты труда, нормирование труда. Элементы тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, тарифные сетки, тарифные коэффициенты, тарифные ставки. Структура тарифно-квалификационных справочников различных категорий персонала. Тарифный разряд и квалификационный разряд. Доплаты и надбавки как условно-постоянная часть зарплаты. Проектирование тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Категоризация персонала организации. Методы оценки рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление базовых окладов, надбавок и доплат. Балльно-факторный метод оценки должностей (методики HAYGROUP, MERSEY, STRATA). Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.

практическое занятие (4 часа(ов)):

презентация по темам, рекомендованным в методической разработке к семинарским и практическим занятиям. контрольная работа по темам 1-4

Тема 6. Системы заработной платы и их влияние на производительность труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Характеристика систем, базирующихся на сдельной форме оплаты труда. Методика определения размера заработной платы в условиях использования систем: прямой сдельной оплаты, сдельно ? премиальной, сдельно ? прогрессивной, косвенно ? сдельной и аккордной оплаты труда. Критерии эффективности и сферы применения сдельной формы оплаты труда в организации. Повременная форма оплаты труда и ее системы. Методика определения размера заработной платы в условиях простой повременной и повременно ? премиальной системы оплаты труда. Сферы применения коллективно ? повременной и индивидуальной формы оплаты труда. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда в организации. Методология построения гибкой формы оплаты труда. Бестарифные системы оплаты труда, их преимущества и недостатки. Особенности организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих. Системы оплаты труда управленческого персонала в компаниях. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих в условиях многоразрядных тарифных систем. Методология разработки и применения паевых и бонусных систем в оплате труда руководителей и специалистов. Участие в прибылях и собственности. Зарубежный опыт стимулирования труда управленческого персонала.

практическое занятие (4 часа(ов)):

тестирование письменная работа с решением задач на оценку

Тема 7. Разработка проектов стимулирования трудовой деятельности на основе премирования

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Сущность премий и их роль в системе материального стимулирования работников. Цели и принципы премирования. Виды премиальных выплат. Проектирование основных элементов организации премиальных систем на предприятии (показатели, источники и условия премирования, круг премируемых работников, шкалы для определения размеров премий). Коллективное премирование и его формы. Методы расчета размеров премий в различных премиальных системах. Количественные и качественные критерии оценки эффективности систем премирования в проектах мотивации персонала. Современные подходы к проектированию премирования. Особенности проектирования системы премирования работников на основе показателей KPI.

практическое занятие (4 часа(ов)):

кейс письменная работа с решением задач на оценку

Тема 8. Материально не денежное и не материальное стимулирование повышения производительности труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Состав и структура не денежных видов материального стимулирования работников организации. Социальный пакет и его роль в системе материального стимулирования в организации. Принципы разработки и внедрения системы гибких социальных льгот, выплат и социальных услуг работников организации. Методы нематериального стимулирования. Социально- психологические методы. Роль и значение возможности карьерного роста в системе управления производительностью и мотивацией персонала. Теоретический обзор по вопросам управления карьерой в современной организации. Состав и структура наиболее значимых составляющих управления карьерой в практическом аспекте. Карьера и ее типы. Виды карьерных стратегий. Выбор и планирование карьеры. Современные методы карьерной мотивации и самоменеджмента. Особенности управления производительностью и мотивацией персонала в различных организационных культурах.

практическое занятие (4 часа(ов)):

письменное домашнее задание контрольная работа по темам 5-8

4.3 Структура и содержание самостоятельной работы дисциплины (модуля)

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
1.	Тема 1. Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения.	3	1	подготовка к письменной работе	3	письменная работа
				подготовка к устному опросу	3	устный опрос
2.	Тема 2. Факторы и резервы роста производительности труда	3	2	подготовка к письменной работе	2	письменная работа
				подготовка к презентации	4	презентация
3.	Тема 3. Мотивация и ее влияние на производительность труда	3	3	подготовка к эссе	8	эссе
4.	Тема 4. Стимулирование в процессе мотивации персонала	3	4	подготовка к устному опросу	8	устный опрос
5.	Тема 5. Зарботная плата - основной элемент материально - денежного стимулирования повышения производительности труда	3	5,6	подготовка к контрольной работе	4	контрольная работа
				подготовка к презентации	4	презентация
6.	Тема 6. Системы заработной платы и их влияние на производительность труда	3	7	подготовка к письменной работе	4	письменная работа
				подготовка к тестированию	4	тестирование
7.	Тема 7. Разработка проектов стимулирования трудовой деятельности на основе премирования	3	8		4	кейс
				подготовка к письменной работе	4	письменная работа
8.	Тема 8. Материально не денежное и не материальное стимулирование повышения производительности труда	3	9	подготовка к контрольной работе	6	контрольная работа
				подготовка к творческому заданию	4	творческое задание
Итого					62	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий: работы с кейсами, творческими заданиями, презентациями.

6. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

Тема 1. Экономическая природа производительности труда, показатели и методы измерения.

письменная работа , примерные вопросы:

1. Применение понятия производительности и эффективность труда к отдельным группам персонала предприятия. 2. Влияние человеческого капитала на производительность и эффективность труда. 3. Институциональные условия производительности и эффективности труда.

устный опрос , примерные вопросы:

Вопросы для проверки: - Раскройте понятия продуктивность труда производительность труда, эффективность труда. - Что такое выработка и трудоемкость продукции и как они измеряются? - Какова роль производительности труда в социально-экономическом развитии и повышении жизненного уровня населения? - Каковы причины падения производительности труда в России в 90-е гг. и в настоящее время? - Раскройте особенности индивидуальной, локальной и общественной эффективности и производительности труда? -Раскройте методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. - Покажите преимущества и недостатки различных измерителей объема производства трудозатрат в формуле выработки.

Тема 2. Факторы и резервы роста производительности труда

письменная работа , примерные вопросы:

темы письменных работ. 1. Роль материально -технических факторов роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. 2. Роль социальных факторов роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда 3 .Роль организации труда как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. 4. Роль организации производства как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда. 5. Роль оперативно - производственного планирования и регулирования производства как фактора роста производительности труда применительно к конкретным группам работников предприятия и оценка их влияния на производительность труда

презентация , примерные вопросы:

1. Подходы к проблеме роста производительности труда в экономике современной России. 2. Макроэкономические пропорции и динамика общественной производительности труда в мировом сообществе. 3. Учет затрат и выбор единиц рабочего времени при вычислении показателей производительности труда на предприятии

Тема 3. Мотивация и ее влияние на производительность труда

эссе , примерные темы:

Примерные темы эссе: 1. Структура, функции и механизм трудовой мотивации 2. Свойства потребности. Виды потребностей и критерии их классификации: 4. Модель затрат и результатов в проектировании мотивационного процесса персонала организации.

Тема 4. Стимулирование в процессе мотивации персонала

устный опрос , примерные вопросы:

Контрольные вопросы 1. Что понимается под стимулом? 2. В чем заключается основная цель и задачи стимулирования? 3. Назовите основные виды стимулов. 4. В чем заключается содержание признаков классификации в процессах стимулирования и мотивирования персонала в организации? 5. Раскройте суть и содержание этапов мотивационного процесса. 6. В чем проявляется основное отличие стимулирования от мотивирования? 7. Перечислите основные формы внешнего воздействия на мотивацию. 8. В чем проявляется мотивирующий эффект приказа как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 9. Каким образом проявляется мотивирующий эффект просьбы как прямой неимперативной формы организации мотивационного процесса? 10. Как проявляется мотивирующий эффект требования как прямой императивной формы организации мотивационного процесса? 11. Укажите основные проявления применения принуждения как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 12. В чем проявляется мотивирующий эффект приказа как прямой императивной формы организации мотивационного процесса. 13. Каким образом проявляется мотивирующий эффект предложения как прямой неимперативной формы организации мотивационного процесса? 14. Как проявляется мотивирующий эффект убеждения как прямой не императивной формы организации мотивационного процесса?

Тема 5. Зарботная плата - основной элемент материально - денежного стимулирования повышения производительности труда

контрольная работа , примерные вопросы:

Темы и вопросы контрольной работы. 1.Методы и способы измерения уровня и динамики производительности труда. Показатели производительности труда и предъявляемые к ним требования. 2. Методологические подходы к выбору показателей для измерения объема производства для расчета производительности труда. 3. Преимущества и недостатки различных измерителей трудозатрат в формуле выработки. 4. Факторы роста производительности труда, связанные с уровнем развития техники и технологии производства. 5. Организационные факторы роста производительности труда. 6. Резервы роста производительности труда и их взаимосвязь с факторами. Каждому студенту формируется вариант контрольной работы, состоящей из двух вопросов и задачи. Пример задачи. Нормативная трудоемкость изделия 500 нормо-часов, фактические затраты труда составили 420 часов. Планом внедрения организационно-технических мероприятий предусматривается снижение нормативной трудоемкости до 440 часов при планируемом выполнении норм 110%. Определите, на сколько процентов повысится производительность труда при производстве данного изделия, как изменится уровень выполнения норм.

презентация , примерные вопросы:

Темы презентаций 1.Проектирование тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. Категоризация персонала организации. 2. Методы оценки рабочих мест (должностей). 3. Грейдирование рабочих мест (должностей). 4. Балльно-факторный метод оценки должностей по методике HAYGROUP, 5. Балльно-факторный метод оценки должностей по методике MERSEY. 6. Балльно-факторный метод оценки должностей по методике STRATA.

Тема 6. Системы заработной платы и их влияние на производительность труда

письменная работа , примерные вопросы:

Задание 1. Рабочий, труд которого оплачивается по сдельно-премиальной системе оплаты труда, выполняет операцию, на которую установлена норма времени - 0,8 чел.- час., часовая тарифная ставка ? 94 руб., расценка ? 11,2 руб. за изделие. За месяц сдано ОТК - 250 изделий; за выполнение научно обоснованных норм выработки предусматривается премия в размере 10% сдельного заработка, за каждый процент перевыполнения норм - 1% сдельного заработка. Отработано 22 рабочих смены по 8 час. Рассчитать месячный заработок рабочего по прямой сдельной системе, размер приработка и общую заработную плату.

Задание 2. Согласно положению ?Об оплате труда работников предприятия? общий размер оплаты аккордного задания по действующим нормам и расценкам определен в размере 190000 руб. За каждый процент сокращения срока выполнения аккордного задания предусматривается доплата в размере 1% общего заработка по аккордному наряду. Рабочий при установленном сроке выполнения аккордного задания в 20 дней выполнил его за 18 дней. Определить заработок рабочего.

Задание 3. Рабочий в течение месяца выполнял нормы выработки, не имея прогулов и упущений в работе, и заработал по прямым сдельным расценкам 19500,0 руб. Рабочему установлена премия в размере 20% за выполнение плана и по 2% сдельного заработка за каждый процент перевыполнения плана участком. Участок выполнил план на 105%. Определить заработок рабочего.

Задание 4. Рассчитать месячную заработную плату рабочего-сдельщика, труд которого оплачивается по сдельно-прогрессивной системе, если его заработная плата по сдельной расценке составила 18500руб. Норма выработки выполнена на 117%. По повышенным расценкам оплачивается продукция, изготовленная сверх установленной базы в 110%. Расценка за изделия, изготовленные сверх исходной базы, увеличивается на 50%.

Задание 5. Рассчитать заработную плату рабочего 1V разряда по сдельно-прогрессивной системе оплаты в особо опасных условиях труда при часовой тарифной ставке 40 руб, если за 23 рабочих дня по 7 час. выполнены работы объемом 1820 нормо-часов, при плановом задании - 1500 нормо-часов. Исходная база для начисления прогрессивных доплат - 100%. При выработке сверх исходной базы до 10% расценки увеличиваются на 30%, при перевыполнении исходной базы более 10% расценки, увеличиваются на 80%.

Задание 6. Рабочий третьего разряда, дневная тарифная ставка которого равна 990руб., в апреле отработал 22 рабочих дня. Определить заработок рабочего за месяц.

Задание 7. Работник, которому установлен месячный оклад 19700 руб., отработал в марте 20 рабочих дней при плановом числе рабочих дней 23. Рассчитать заработок работника за месяц.

Задание 8. Рабочий пятого разряда с часовой тарифной ставкой равной 95руб, в плановом периоде отработал 176 часов., при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 193 нормо - часа. Согласно действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5%. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 10%. Рассчитать заработок работника, если он выполнил все качественные показатели.

тестирование , примерные вопросы:

примерные тестовые вопросы 1.1. Формы и системы оплаты рабочих позволяют установить: а) размер оплаты труда единицу рабочего времени б) затраты времени за единицу объема работ в) взаимосвязь между затратами труда и размером вознаграждения. 2. По способу начисления заработной платы простая повременная система подразделяется на (исключить лишнее): а) почасовую б) поденную в) помесичную г) поквартальную. 3. При почасовой оплате расчет заработной платы производится исходя из а) дневной тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период б) часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период в) часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных дней за расчетный период. 4. При поденной системе заработную плату рассчитывают на основе: а) часовой тарифной ставки работника и фактического количества отработанных им часов за расчетный период б) дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных часов в течение смены. в) дневной тарифной ставки и фактического количества отработанных дней (смен). 5. При помесичной оплате расчет заработной платы осуществляется исходя из: а) твердых ставок (окладов) за месяц, б) числа рабочих дней, предусмотренных графиком работы за месяц в) числа рабочих дней, фактически отработанных в данном месяце. г) все ответы верны д) все ответы неверны. 6. Размер индивидуального заработка рабочего любого разряда определяется: а) умножение тарифной ставки 1 разряда на межразрядный коэффициент; б) умножение тарифной ставки 1 разряда на соответствующий коэффициент; в) умножение тарифной ставки 1 разряда на диапазон тарифной сетки. 7. Повременно-премиальная система оплаты труда применяется в случаях, когда различия в условиях производства и квалификации рабочих-повременщиков: а) значительны б) незначительны в) все ответы неверны. 8. Учет психологических и экономических факторов, оказывающих влияние на формирование мотивационного ядра работника органично реализуется в: а) сдельно-премиальной системе б) повременно-премиальной системе в). все ответы неверны 9. Доплата за интенсивность труда и надбавка за совмещение профессий (???) в расчет дополнительной заработной платы по повременно-премиальной системе. а) включаются б) не включаются в). все ответы верны г). все ответы неверны. 10. Доплата за классность (водителям, машинистам) и доплата за ненормированный рабочий день (???) в расчет дополнительной заработной платы по повременно-премиальной системе. а) не включаются б) включаются в). все ответы верны г). все ответы неверны.

Тема 7. Разработка проектов стимулирования трудовой деятельности на основе премирования

кейс , примерные вопросы:

Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?От оптимизации к стимулированию? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о подходах к проектированию системы стимулирования в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов.

письменная работа , примерные вопросы:

Задание 1. Рабочий четвертого разряда с часовой тарифной ставкой равной 98 руб, в плановом периоде отработал 166 часов., при том, что полностью выполнил плановое задание, которое составляло 184 нормо- часа. Согласно действующим условиям премирования за выполнение нормированного задания выплачивается премия в размере 15% месячного тарифа, за каждый процент перевыполнения - в размере 1,5%. За высокое качество выполненных работ выплачивается премия в размере 15%. Рассчитать размер премии работника, если он выполнил все качественные показатели. Задание 2. Определить размер индивидуальной премии, если гарантированная часть заработная платы работника составляет 12800 руб, переменная часть заработная плата - 4500 руб, общий размер премии, рассчитанный по всем показателям премирования - 30%. Задание 3. Определить допустимый размер премирования рабочих за каждый процент перевыполнения плана, если плановая выработка одного рабочего - 70,0 тыс. руб. в год, численность рабочих в цехе - 120 чел.; удельный вес условно-постоянных расходов в стоимости продукции - 28%, а фонд заработной платы премируемых рабочих - 210 тыс. руб. Задание 4. На швейном предприятии положением о премировании руководителям производственных подразделений по результатам работы за месяц по отношению к базовому должностному окладу предусмотрены следующие показатели и размеры премирования: - за выполнение плана 35 %; - за каждый процент перевыполнения плана 1,5%; - за выполнение показателя ритмичности выпуска: 1-я декада 7%, 2-я декада 5%; - за освоение новой модели 5%. Рассчитать размер премии мастера потока, если его базовый должностной оклад 17500 рублей, коэффициент ритмичности выпуска: в 1-ой декаде 0,95 , во 2-ой декаде - 1. План за месяц выполнен на 105 %, освоено и выпущено 5 новых моделей. Задание 5. Рассчитать размер премии и выплат стимулирующего характера по отношению к тарифной ставке слесаря-ремонтника 6-го разряда за март месяц, если известны следующие исходные данные: □ План цеха за месяц выполнен на 102 %. □ Слесарь - ремонтник в марте месяце отработал 21 рабочий день (168 часов). □ Длительность рабочего дня -8 часов. □ Часовая тарифная ставка (85 руб. 92 коп.) □ Фактически отработано 168 часов □ Размер премии за выполнение плана цеха - 60 %. □ Выплаты за профессиональное мастерство -10 % □ Выплаты за совмещение: за 10 рабочих дней установлены в размере 30 %.

Тема 8. Материально не денежное и не материальное стимулирование повышения производительности труда

контрольная работа , примерные вопросы:

Темы и вопросы контрольной работы. 1. Элементы тарифной системы оплаты труда: виды и назначение тарифно-квалификационных справочников, 2. Проектирование тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов. 3. Основные этапы формирования системы оплаты и стимулирования труда на предприятии и их содержание. Состав и структура не денежных видов материального стимулирования работников организации. 4. Особенности проектирования системы премирования работников на основе показателей KPI. 5. Роль и значение возможности карьерного роста в системе управления производительностью и мотивацией персонала. 6. Особенности управления производительностью и мотивацией персонала в различных организационных культурах.

творческое задание , примерные вопросы:

Семинар в интерактивной форме: решение кейса ?Что в пакете?? Цель: активный анализ пройденного материала, закрепление и проверка знаний о механизме проектирования соцпакета в организации, развитие навыков аналитического мышления, обобщения информации, способности к научному обоснованию выводов и рекомендаций в рамках, предлагаемых в кейсе вопросов

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к экзамену:

Примерные вопросы к экзамену

1. Понятие и сущность процесса мотивации
2. Общая характеристика категории Потребность
3. Классификация потребностей как: потребность в безопасности, потребность в аффиляции, потребность в уважении, потребность в независимости и самостоятельности, потребность достижения, потребность властвования.

4. Материальные и нематериальные интересы.
5. Ценности, ценностные ориентации, идеалы.
6. Мотивационная структура человека, мотивирование и его типы.
7. Основные теории мотивации поведения. Эволюция концепций мотивации труда.
8. Формы внешнего воздействия на мотивацию. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (просьба, предложение).
9. Неимперативные формы организации мотивационного процесса (убеждение, внушение).
10. Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (приказ).
11. . Прямые императивные формы организации мотивационного процесса (требование, принуждение).
12. Манипуляция. Мотивация, вызванная привлекательностью объекта.
13. Стадии мотивации. Этапы организации мотивационного процесса.
14. Определение понятия "стимул". Сравнительный анализ мотивов и стимулов
15. . Функции, цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала.
16. Цели и принципы стимулирования в процессе мотивации персонала.
17. Классификация стимулов. Материально денежные стимулы (классификация).
18. Взаимосвязь принципов и функций заработной платы в обществе.
19. Этапы и элементы организации оплаты труда и стимулирования труда на предприятии.
20. Коллективно-договорное регулирование оплаты труда.
21. Сущность, задачи и функции тарифного нормирования труда
22. Общая характеристика элементов тарифных условий оплаты труда
23. Характеристика элементов тарифной системы оплаты труда: виды тарифно-квалификационных справочников,
24. Назначение Единого тарифно-квалификационного справочника. Содержание сведений, излагаемых в разделе ЕТКС "Должен знать".
25. Содержание сведений, излагаемых в разделе ЕТКС "Характеристика работ" и "Примеры работ".
26. Сущность, содержание и виды тарифных ставок.
27. Сущность, содержание и виды тарифных сеток, тарифных коэффициентов.
28. Методика определения среднего тарифного коэффициента и средней тарифной ставки рабочих.
29. Методика определения минимальной тарифной ставки рабочих.
30. Состав и структура дополнительных выплат к тарифной части заработной платы
31. Компенсационные и стимулирующие выплаты в составе заработной платы. Структура надбавок и доплат к тарифным ставкам, не имеющих ограничения по сферам деятельности.
32. Компенсационные и стимулирующие выплаты в составе заработной платы. Структура надбавок и доплат к тарифным ставкам, имеющих ограничения по сферам деятельности.
33. Повременная форма оплаты труда и ее системы.
34. Методика определения заработной платы в условиях повременной формы оплаты труда при почасовой оплате.
35. Методика определения заработной платы в условиях повременной формы оплаты труда при поденной системе.
36. Назначение и условия применения повременно-премиальной системы оплаты труда.
37. Характеристика методов определения сдельных расценок.
38. Критерии выбора и условия эффективного применения повременной формы оплаты труда.

39. Сдельная форма оплаты труда и ее системы.
40. Гибкие системы оплаты труда и их характеристика.
45. Гибкие тарифные системы оплаты труда

46. Гибкие бестарифные системы оплаты труда
47. Нормативно - правовое обеспечение построения системы должностных окладов руководителей, специалистов и служащих.
48. Особенности формирования базового должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера работников бюджетной сферы.
49. Особенности проектирования тарифного нормирования труда на основе разработки грейдов.
50. Принципы, задачи материального стимулирования.
51. Общая характеристика форм материального стимулирования персонала
52. характеристика основных элементов организации премиальных систем на предприятии.
53. Показатели и условия премирования, требования к показателям премирования на предприятиях.
54. Условия и показатели премирования, требования к условиям премирования на предприятиях
55. Характеристика основных показателей, используемых в системе единовременного премирования рабочих, руководителей и специалистов.
56. Основные показатели, используемые в системе текущего премирования руководителей, специалистов. Требования к показателям премирования на предприятиях.
57. Методика определения размеров премирования в различных премиальных системах
58. Показатели и критерии эффективности премиальных систем
59. Разработка программ участия в собственности организации на основе покупки акций, премирования акциями.
61. Формирование гибкого компенсационного пакета. Принцип кафетерия и буфета при формировании социального пакета.
63. Классификация стимулов. Не материальные стимулы (классификация).
67. Состав и структура не денежных форм материального и нематериального стимулирования работников организации.
68. Социальный пакет и его воздействие на мотивацию.
69. Гибкая программа дополнительных выплат и социальных услуг и ее воздействие на мотивацию.
70. Карьера как инструмент мотивации. Понятие и классификация карьеры по возможности и времени осуществления, (по характеру карьерной стратегии).
73. Карьера как инструмент мотивации Основные модели карьеры персонала.
74. Цели карьеры, особенности их проявления в мотивах трудового поведения персонала.
75. Теории поля и мотивации персонала. Мотивация персонала разных организационных культурах.

7.1. Основная литература:

1. Асалиев А. М. Экономика труда: Учебник / А.М. Асалиев, В.Б. Бычин, В.Н. Бобков; Под ред. А.М. Асалиева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - 336 с
-(<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=439615>)
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплата труда на промышленных предприятиях: Учебник для вузов / Б.М. Генкин. - 6-е изд., изм. и доп. - М.: Норма: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=462619>)
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.- (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=255795>)
4. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : Учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 378 с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=372816>)

5. Зайцева Т. В. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=448498>)
6. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник / Л.В. Карташова, Т.В. Никонова, Т.О. Соломанидина. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 383с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=376655>)
7. Шумаков Ю. Н. Экономика труда в организациях АПК: Учебное пособие для студентов эконом. фактов вузов / Ю.Н. Шумаков, Л.Б. Винничек и др. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 223с.- (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=321679>)

7.2. Дополнительная литература:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями и дополнениями на 02.09.2016 [Электронный ресурс] - Режим доступа: www.consultant.ru.
2. Аникин Б. А. Методы повышения производительности труда инженерно-технических работников/Аникин Б.А. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 32 с.- (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=509076>)
3. Боковня А. Е. Мотивация - основа упр. человеческими ресурсами (теор. и практ. формиру. мотивир. орг. среды и созд. единой сист. мотив. комп.): Моногр./ А.Е.Боковня-М:НИЦ Инфра-М,2013-144с.(<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=392038>)
4. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс] / Елена Ветлужских. - 5-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2014. - 151 с. <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=520668>
5. Кибанов А. Я. Управление персоналом в России: теория, отечественная и зарубежная практика. Книга 2: Монография / Кибанов А.Я., Генкин Б.М., Лаврентьева И.В.; Под ред. Кибанов А.Я. - М.:НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 283 с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=557119>)
6. Минёва О. К. Оплата труда персонала: Учебник / О.К. Минёва. - М.: Альфа-М: НИЦ ИНФРА-М, 2014. - (<http://znanium.com/bookread.php?book=453249>)
7. Рябцева И. Ф. Производительность труда и техническая политика предприятия: Монография / И.Ф. Рябцева, Э.Н. Кузьбожев. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 199 с.- (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=350961>)
8. Стрелкова, Л. В. Труд и заработная плата на промышленном предприятии [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям 'Экономика труда', 'Экономика и управление на предприятии (по отраслям)' / Л. В. Стрелкова, Ю. А. Макушева. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 351с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=395099>)
9. Щипанова Д. Г. Экономика труда: Учебник/Д.Г. Щипанова, М.В.Мелкумова - М.: ИЦ РИОР, НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 332с. - (<http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=483035>)

7.3. Интернет-ресурсы:

- Электронная версия журнала ?Управление персоналом? - <http://www.top-personal.ru>
Журнал ?Кадровое дело? - <http://www.kdelo.ru>
Официальный сайт журнала зарплата - www.zarplata.ru
Портал по HR ?менеджменту - <http://hrm.ru>
Экономический портал - - <http://institutiones.com/download/books/>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Мотивация персонала и производительность труда" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

Мультимедийная аудитория, вместимостью более 60 человек. Мультимедийная аудитория состоит из интегрированных инженерных систем с единой системой управления, оснащенная современными средствами воспроизведения и визуализации любой видео и аудио информации, получения и передачи электронных документов. Типовая комплектация мультимедийной аудитории состоит из: мультимедийного проектора, автоматизированного проекционного экрана, акустической системы, а также интерактивной трибуны преподавателя, включающей тач-скрин монитор с диагональю не менее 22 дюймов, персональный компьютер (с техническими характеристиками не ниже Intel Core i3-2100, DDR3 4096Mb, 500Gb), конференц-микрофон, беспроводной микрофон, блок управления оборудованием, интерфейсы подключения: USB, audio, HDMI. Интерактивная трибуна преподавателя является ключевым элементом управления, объединяющим все устройства в единую систему, и служит полноценным рабочим местом преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять всей системой, не отходя от трибуны, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды аудиторной нагрузки обучающихся в удобной и доступной для них форме с применением современных интерактивных средств обучения, в том числе с использованием в процессе обучения всех корпоративных ресурсов. Мультимедийная аудитория также оснащена широкополосным доступом в сеть интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее лицензионное программное обеспечение.

Компьютерный класс, представляющий собой рабочее место преподавателя и не менее 15 рабочих мест студентов, включающих компьютерный стол, стул, персональный компьютер, лицензионное программное обеспечение. Каждый компьютер имеет широкополосный доступ в сеть Интернет. Все компьютеры подключены к корпоративной компьютерной сети КФУ и находятся в едином домене.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "БиблиоРоссика", доступ к которой предоставлен студентам. В ЭБС "БиблиоРоссика" представлены коллекции актуальной научной и учебной литературы по гуманитарным наукам, включающие в себя публикации ведущих российских издательств гуманитарной литературы, издания на английском языке ведущих американских и европейских издательств, а также редкие и малотиражные издания российских региональных вузов. ЭБС "БиблиоРоссика" обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "ZNANIUM.COM", доступ к которой предоставлен студентам. ЭБС "ZNANIUM.COM" содержит произведения крупнейших российских учёных, руководителей государственных органов, преподавателей ведущих вузов страны, высококвалифицированных специалистов в различных сферах бизнеса. Фонд библиотеки сформирован с учетом всех изменений образовательных стандартов и включает учебники, учебные пособия, УМК, монографии, авторефераты, диссертации, энциклопедии, словари и справочники, законодательно-нормативные документы, специальные периодические издания и издания, выпускаемые издательствами вузов. В настоящее время ЭБС ZNANIUM.COM соответствует всем требованиям федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) нового поколения.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "Консультант студента", доступ к которой предоставлен студентам. Электронная библиотечная система "Консультант студента" предоставляет полнотекстовый доступ к современной учебной литературе по основным дисциплинам, изучаемым в медицинских вузах (представлены издания как чисто медицинского профиля, так и по естественным, точным и общественным наукам). ЭБС предоставляет вузу наиболее полные комплекты необходимой литературы в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов с соблюдением авторских и смежных прав.

Освоение дисциплины "Мотивация персонала и производительность труда" предполагает использование следующего материально-технического обеспечения:

1. Компьютерные классы с мультимедийным оборудованием.

2. Доступ к современным информационным системам (Гарант, Консультант плюс), сайтам Росстата, СОВНЕТа, Министерства труда и социального развития РФ и др.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.04.01 "Экономика" и магистерской программе Экономика и управление организацией .

Автор(ы):

Ахметова И.А. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Забирова Л.М. _____

"__" _____ 201__ г.