

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



УТВЕРЖДАЮ

Проректор
по образовательной деятельности КФУ
Проф. Таюрский Д.А.

"__" _____ 20__ г.

Программа дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Б1.Б.28

Направление подготовки: 38.03.03 - Управление персоналом

Профиль подготовки: Управление персоналом организации

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Камашева А.В.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Фахрутдинова Е. В.

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

Учебно-методическая комиссия Института управления, экономики и финансов (отделение менеджмента):

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

Регистрационный No

Казань
2016

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) ассистент, б/с Камашева А.В. кафедра управления человеческими ресурсами Отделение менеджмента, AVKamashева@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

Приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала организации торговли и сферы услуг, а также способствовать эффективной реализации других функций управления персоналом.

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.Б.28 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.03.03 Управление персоналом и относится к базовой (общепрофессиональной) части. Осваивается на 4 курсе, 7 семестр.

Изучение дисциплины базируется на знаниях, полученных студентами в ходе предшествующего освоения таких дисциплин как основы менеджмента, теория организаций, социология и психология управления, организационное поведение, трудовое право, основы управления персоналом.

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
ПК-17 (профессиональные компетенции)	знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умением применять их на практике
ПК-18 (профессиональные компетенции)	знанием порядка применения дисциплинарных взысканий
ПК-55 (профессиональные компетенции)	знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
ПК-56 (профессиональные компетенции)	знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- Основные теоретические концепции трудовой мотивации, а также подходы к их изучению;
- Виды и формы нематериального стимулирования труда;
- Основные элементы организации оплаты труда в странах с развитой рыночной экономикой;
- Формы, системы оплаты труда работников, занятых на работах различного типа, в том числе в сфере торговли и услуг;

2. должен уметь:

- Определить структуру трудовой мотивации работников организации и вновь нанимаемого персонала, разработать основные положения системы стимулирования и оплаты труда персонала различных подразделений компании сферы торговли и услуг

□ диагностировать особенностей трудовой мотивации и проектирования систем стимулирования труда персонала организаций торговли и сферы услуг;

□ Профессионально аргументировать свое мнение при разборе стандартных ситуаций в сфере предстоящей деятельности.

3. должен владеть:

□ Владеть специальной экономической терминологией и лексикой специальности навыками самостоятельного овладения но-выми знаниями, используя современные образовательные технологии

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных(ые) единиц(ы) 108 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет в 7 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. Классические теории трудовой мотивации	7		4	4	0	устный опрос
2.	Тема 2. Виды и формы стимулирования труда	7		2	6	0	устный опрос
3.	Тема 3. Виды и формы нематериального стимулирования работников	7		2	4	0	творческое задание
4.	Тема 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы	7		2	4	0	контрольная работа
5.	Тема 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы	7		2	4	0	творческое задание

N	Раздел Дисциплины/ Модуля	Семестр	Неделя семестра	Виды и часы аудиторной работы, их трудоемкость (в часах)			Текущие формы контроля
				Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	
6.	Тема 6. Системы оплаты труда и их классификация	7		2	4	0	письменная работа
7.	Тема 7. Переменная часть заработной платы: преми-рование по индивидуаль-ным результатам; премия за вклад в работу подраз-деления; премия по общим результатам работы ком-пании; целевое премиро-вание	7		2	4	0	устный опрос
8.	Тема 8. Социальный пакет.	7		2	6	0	контрольная работа
	Тема . Итоговая форма контроля	7		0	0	0	зачет
	Итого			18	36	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Классические теории трудовой мотивации

лекционное занятие (4 часа(ов)):

Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации Отечественные концепции мотивации труда.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Классическая теория Ф.У. Тейлора. Иерархия потребностей А.Маслоу. Трехфакторная модель ERQ К. Альдерфера. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда Двухфакторная модель Ф. Герцберга Диспозиционная модель В. А. Ядова и др. Теория человеческих отношений Теория ожидания Виктора Врума Теория справедливости Модель Л. Портера и Э. Лоулера Типологическая модель трудовой мотивации (В.И. Герчиков). Методика НИИ труда, МГУ ?Словарь? и др.

Тема 2. Виды и формы стимулирования труда

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие стимул и стимулирование. Характеристика процесса стимулирования труда. Особенности стимулирования. Взаимодействие стимулов и мотивов. Разделение видов воздействия со стороны менеджмента на работника (прямые, властные). Классификация стимулирования, предложенная разными авторами.

практическое занятие (6 часа(ов)):

1. В чем различие в понятиях ?стимул? и ?стимулирование?? 2. Каким образом деятельность субъекта управления по стимулированию труда можно представить схематически? 3. В чем выражается прямое и властное воздействие со стороны субъектов управления на работников? При каком виде воздействия применяется стимулирование? 4. По каким признакам может быть классифицировано стимулирование, основываясь на работах ряда ученых?

Тема 3. Виды и формы нематериального стимули-рования работников

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Различение видов стимулирования по предметной специфике стимулов, при помощи которых субъект управления воздействует на трудовое поведение работника. Формы организации стимулирования в зависимости от способа взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Каким образом различаются виды стимулирования по предметной специфике? 2. Какие существуют формы организации стимулирования в зависимости от формы взаимосвязи стимулов и результатов трудовой деятельности? 3. Какова цель использования моральных стимулов? Их классификация? 4. Какое основное воздействие на поведение работника оказывают моральные стимулы? 5. В каких организациях эффективно применение патерналистских стимулов и виды стимулов? 6. Каким образом организационные стимулы воздействуют на персонал? Какова их классификация и примеры стимулов? 7. Каким образом стимулируются работники, привлекаемые к совладению и участию в управлении компанией? 8. Какова характеристика прямых и властных видов воздействия на персонал?

Тема 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие вознаграждение за труд и заработная плата. Изменение форм вознаграждения с развитием человеческого общества. Валовой доход как реальная форма вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства. Изменение форм проявления цены рабочей силы в современных условиях. Ставка заработной платы как основная форма существования цены функционирующей рабочей силы. Факторы, определившие заработную плату как экономическое явление. Значимость изобретения заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса. Экономические основы заработной платы. Отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства? товарный характер рабочей силы. Полезность и цена товара? рабочая сила?. Экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы. Заработная плата в нерыночной и рыночной моделях экономики. Два принципиальных отличия распределения по труду и распределения согласно стоимости рабочей силы. Функции заработной платы (воспроизводственная, стимулирующая, регулирующая, социальная). Принципы организации заработной платы.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Чем отличаются понятия ?вознаграждение за труд? и ?заработная плата?? 2. Каким образом менялось вознаграждение по мере развития человеческого общества? 3. Что было реальной формой вознаграждения за общественно организованный труд в условиях товарного производства? 4. Каким образом менялось проявление цены рабочей силы по мере развития товарного производства? 5. Какие факторы определяют заработную плату как экономическое явление? 6. В чем выразилось значение ?изобретения? заработной платы для развития общественных отношений и человеческого прогресса? 7. В чем выражаются экономические основы заработной платы? 8. Какая отличительная черта заработной платы как категории капиталистического товарного производства? 9. В чем проявляется полезность и цена рабочей силы? 10. Каковы экономические основы формирования заработной платы как цены рабочей силы? 11. В чем отличия в формировании заработной платы в нерыночных и рыночных моделях экономики? 12. В чем выражаются два принципиальных отличия при распределении по труду и распределении согласно стоимости рабочей силы? 13. В чем сущность воспроизводственной, стимулирующей, регулирующей и социальной функций заработной платы? 14. Каковы принципы организации заработной платы?

Тема 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие ?тарифная система?. Характеристика элементов тарифной системы: тарифной ставки, тарифной сетки, тарифно-квалификационный справочник, районные коэффициенты. Экономическое значение тарифной системы: дифференциация заработной платы по сложности, условиям, интенсивности труда и др.; установление определенного уровня гарантированности заработной платы. Действие на предприятиях внебюджетного сектора своих, принятых для данного предприятия условий оплаты труда, определяемых его экономическими возможностями с учетом ЕТКС (ЕТКС, ♦ выпуска 51 ?Торговля и общественное питание?) и государственных гарантий по оплате труда. Необходимость закрепления всех тарифных условий в трудовом договоре (статья 143 ТК). Необходимость строгого следования квалификационным справочникам при установлении наименования профессии или должности, если работа по профессии предполагает предоставление льгот или установление определенных ограничений. Опыт стран с рыночной экономикой, свидетельствующий о невозможности ограничения тарифных соглашений на уровне предприятий.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Что представляет собой тарифная система? 2. Какое экономическое значение имеет тарифная система? 3. В какой статье трудового кодекса установлено право собственника самостоятельно определять формы и системы оплаты труда. Какие государственные гарантии должны быть соблюдены при этом? 4. В каком документе и в соответствии с какой статьей ТК закрепляются тарифные условия оплаты труда на предприятии? 5. Характеристика разделов ТКС 6. Что означает тарифная ставка зависимости от каких факторов она может дифференцироваться? 7. Что показывает и как строится тарифная сетка? Почему в странах с развитой рыночной экономикой определение тарифных ставок не ограничивается предприятием, а регулируется коллективными соглашениями между союзами работодателей и работников?

Тема 6. Системы оплаты труда и их классификация

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Понятие система оплаты труда. Понятие формы заработной платы, как класса систем оплат труда, сгруппированных по признаку учета результатов труда. Сдельная оплата труда, основанная на учете количества изготовленной продукции или выполненных услуг. Повременная ? на учете времени. Требования к показателям учета результатов труда, выражающиеся в оценке как количества, так и качества наемных работников через нормы оценки количества и качества труда. Два вида нормирования, используемые в практике заработной платы: тарифное, т.е. нормы качества в зависимости от сложности работы, которые едины для сдельной и повременной оплаты, и организационно-техническое, т.е. нормы количества труда для сдельной оплаты. От-сутствие принципиальных различий между сдельной и повременной оплатой с позиций экономической сущности.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. В чем сущность понятия системы оплаты труда? 2. В чем сущность понятия формы заработной платы? 3. Какие требования предъявляются к показателям учета результатов труда? 4. В чем сущность тарифного и организационно-технического нормирования? 5. Почему можно аргументировать принципиальное отсутствие различий между сдельной и повременной оплатой с позиций экономической сущности? 6. Как можно объяснить отсутствие различий в стимулирующем воздействии двух форм оплаты труда? 7. В чем проявляется четкое деление функций между собственником средств производства и наемным работником в рыночной модели заработной платы? 8. Чем отличаются между собой поощрительные, принудительные и гарантированные системы оплаты труда? 9. Охарактеризуйте простую и повременно-премиальную системы оплаты труда. 10. Какие системы сдельной оплаты труда Вы знаете? Дайте характеристику каждой из них.

Тема 7. Переменная часть заработной платы: премирование по индивидуальным результатам; премия за вклад в работу подразделения; премия по общим результатам работы компании; целевое премирование

лекционное занятие (2 часа(ов)):

- премирование по индивидуальным результатам; - премия за вклад в работу подразделения; - премия по общим результатам работы компании - целевые премии. Переменная часть заработной платы как форма стимулирования трудовой активности персонала, побуждающая работников к достижению сверхнормативных результатов.

практическое занятие (4 часа(ов)):

1. Что стимулирует переменная часть заработной платы? 2. Какие принципы организации премирования по индивидуальным показателям? 3. Каким образом определяются показатели индивидуального премирования? 4. К каким результатам привязывается индивидуальная премия в расчетных формулах? 5. В чем выражается целевое назначение премии за вклад в работу подразделения? 6. За какие достижения и по каким показателям начисляется премия (п.5)? 7. Какие показатели определяются для установления эффективности взаимодействия между подразделениями? 8. Каков порядок начисления премии (п. 5)? 9. Каковы возможные виды целевых задач?

Тема 8. Социальный пакет.

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Назначение социального пакета. Цель использования социального пакета в функции управления. Принципы распределения социального пакета. Состав и денежная оценка социального пакета.

практическое занятие (6 часа(ов)):

1. В чем состоит назначение социального пакета 2. С какой целью в функции управления используется социальный пакет? 3. Каковы принципы распределения социального пакета? 4. Каков состав и денежная оценка социального пакета?

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. Классические теории трудовой мотивации	7		подготовка к устному опросу	6	устный опрос
2.	Тема 2. Виды и формы стимулирования труда	7		подготовка к устному опросу	6	устный опрос
3.	Тема 3. Виды и формы нематериального стимулирования работников	7		подготовка к творческому экзамену	6	творческое задание
4.	Тема 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы	7		подготовка к контрольной работе	6	контрольная работа
5.	Тема 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы	7		подготовка к творческому экзамену	6	творческое задание
6.	Тема 6. Системы оплаты труда и их классификация	7		подготовка к письменной работе	6	письменная работа

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
7.	Тема 7. Переменная часть заработной платы: преми-рование по индивидуаль-ным результатам; премия за вклад в работу подраз-деления; премия по общим результатам работы ком-пании; целевое премиро-вание	7		подготовка к устному опросу	6	устный опрос
8.	Тема 8. Социальный пакет.	7		подготовка к контрольной работе	12	контрольная работа
	Итого				54	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Кросскультурные коммуникации" 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: выполнение ряда практических заданий с использованием мультимедийных программ, включающих подготовку и выступления студентов на семинарских занятиях с фото-, аудио-и видеоматериалами, использование таких методик как арт-терапия, проведение тестирований на приоритетное поведение в конфликте. Использование в учебном процессе активных форм проведения занятий, таких как ролевые и деловые игры, решение практических кейсов, разбор конкретных ситуаций.

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

Тема 1. Классические теории трудовой мотивации

устный опрос , примерные вопросы:

Отработать понятийный аппарат. Составить схему структуры функций управления человеческими ресурсами. Показать связь функции мотивация и стимулирование труда с другими функциями управления персоналом понятийного аппарата.

Тема 2. Виды и формы стимулирования труда

устный опрос , примерные вопросы:

Подготовка ситуаций по мотивации и стимулированию трудового поведения персонала торговых организаций и сферы услуг.

Тема 3. Виды и формы нематериального стимули-рования работников

творческое задание , примерные вопросы:

Составить таблицу: Применение не-материального стимулирования в разных организациях.

Тема 4. Экономическое содержание заработной платы. Функции и принципы организации заработной платы

контрольная работа , примерные вопросы:

Подготовка эссе о соответствии функций и принципов оплаты труда в современной России требованиям развитой рыночной экономике.

Тема 5. Тарифная система как элемент организации заработной платы

творческое задание , примерные вопросы:

Проработка понятийного материала. Сравнение тарифных систем оплаты труда в современной России и развитых экономических странах, определение причины в их различиях. Результаты представить в виде таблиц или диаграммы.

Тема 6. Системы оплаты труда и их классификация

письменная работа , примерные вопросы:

Подготовка эссе на тему о причинах отказа от тарифной оплаты труда в организациях бюджетного сектора экономики. Достоинства и недостатки.

Тема 7. Переменная часть заработной платы: преми-рование по индивидуаль-ным результатам; премия за вклад в работу подраз-деления; премия по общим результатам работы ком-пании; целевое премиро-вание

устный опрос , примерные вопросы:

Объяснение способов решения задач по расчету размера заработной платы при разных премиальных системах оплаты труда.

Тема 8. Социальный пакет.

контрольная работа , примерные вопросы:

Контрольная работа по пройденному материалу.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к зачету:

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ.

1. Значение и роль функции блока "мотивация, стимулирование и оплата труда" в системе других блоков управления.
2. Классическая теория Ф. Тейлора. Ее значение для повышения производительности труда. Суть системы "достигающий рабочий". Открытие Тейлором феномена "работы с прохладцей" (рестрикционизм).
3. Иерархия потребностей А. Маслоу. Применение теории в практике управления мотивацией персонала.
4. Трехфакторная модель [ERQ] К. Альдерфера. Ее отличие от модели Маслоу. Практическое применение.
5. Трехфакторная модель Д. Мак-Клеланда и ее применение в практике управления.
6. Четырехфакторная модель Ч. Барнарда. Применение теории в практике мотивации персонала.
7. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Применение ее в практике управления мотивацией персонала. Значение модели для развития теории организации труда.
8. Диспозиционная модель А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова и др. Ис-пользование диспозиционной модели в практике управления мотива-цией персонала.
9. Теория ожидания Виктора Врума. Почему эффективность мотивации зависит от реализации трех ожиданий. Использование теории в практике управления персоналом.
10. Сущность теории справедливости. Модель Дж. Стейси Адамса. Основные следствия, вытекающие из модели.
11. Модель Л. Портера - Э.Лоурела и ее практическое использование.
12. Сравнение диспозиционной модели Здравомыслова, Ядова и др. с моделью Ф. Герцберга.
13. Сравнение моделей А. Маслоу и трехфакторной модели К. Альдерфера.
14. Взаимосвязь теорий ожидания, справедливости и модели Портера-Лоурела.
15. Характеристика типов трудовой мотивации "достижения"
16. Характеристика избегательного типа трудовой мотивации.
17. Способ измерения структуры трудовой мотивации на основе теста "Motype". Динамика факторов, ответственных за воспроизводство избегательной мотивации.
18. Мотивация и стимулирование трудового поведения. Классификация стимулов.

19. Нематериальное стимулирование персонала. Организационные стимулы и их использование.
20. Нематериальное стимулирование персонала. Действия, направленные на развитие персонала
21. Нематериальное стимулирование персонала. Стимулы, возникающие при совладении и участии в управлении компанией.
22. Нематериальное стимулирование персонала. Патернализм.
23. Нематериальное стимулирование персонала. Прямое и властное воздействие на персонал (по И.П. Поваричу; Б.Г. Прошкину)
24. Характеристика базовой модели В. А. Герчикова: мотивация и трудовое поведение.
25. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при стимулировании персонала
26. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
27. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при формировании кадрового резерва персонала.
28. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при организации труда персонала.
29. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при обучении и развитии персонала
30. Использование знаний о структуре трудовой мотивации персонала при определении коммуникационных связей в коллективе.
31. Социологические шкалы зарплаты (процедура построения)
32. Нематериальное стимулирование персонала. Формы организации стимулирования. Моральное стимулирование.
33. Экономическое содержание заработной платы
34. Функции и принципы организации заработной платы.
35. Основные черты рыночного механизма регулирования заработной платы.
36. Минимальная заработная плата. Ее характеристики и сравнение со странами с развитой рыночной экономикой. Влияние размера минимальной зарплаты на ряд показателей эффективности деятельности экономики государства.
37. Тарифная система как элемент организации заработной платы.
38. Система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.
39. Системы оплаты труда и их классификация.
40. Бестарифная модель организации заработной платы.
41. Оплата труда в системе управления по целям.
42. Оплата труда на основе квалификации.
43. Зарубежный опыт организации оплаты труда.
44. Понятие системы оплаты труда. Основные принципиальные требования к оплате труда. Характеристика сдельной и повременной систем оплаты труда.
45. Алгоритм установления должностей методом сравнения элементов работ (факторов).
46. Повременная оплата труда в торговле. Простая повременная оплата и ее расчет. Повременно-премиальная оплата труда(показатели, условия премирования)
47. Характеристика неаналитического метода построения шкал должностных окладов (ранжирование, классификация работ, попарное сравнение)
48. Сдельная форма оплаты труда. Характеристика сдельных систем оплаты труда.
49. Понятие тарифной система оплаты труда и характеристика всех ее элементов.
50. Понятие вознаграждения за труд. Изменение форм цены рабочей силы по мере развития товарного производства.
51. Заработная плата как категория наемного труда.
52. Заработная плата в нерыночных и рыночных моделях экономики.
53. Регулирование отношений по оплате труда. Основные субъекты и объекты регулирования.

54. Переменная часть заработной платы: премия по индивидуальным результатам.
55. Переменная часть заработной платы: премия за вклад в работу подразделения.
56. Переменная часть заработной платы: целевые премии.
57. Переменная часть заработной платы: премия по общим результатам работы компании.
58. Социальный пакет
59. Особенности организации оплаты труда в организациях торговли.
60. Оплата труда в рамках концепции управления по целям в торговых организациях
61. метод построения шкал заработной платы по рейтингу.
62. Премирование работников за основные результаты деятельности торговых организаций.
63. Процедура построения социологических шкал заработной платы.

7.1. Основная литература:

1. Герчиков, Владимир Исакович. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании: учеб. пособие для студ. вузов / В. И. Герчиков. М.: Инфра-М, 2008. 282 с.
2. Герчиков, Владимир Исакович. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании: учеб. пособие для студ. вузов / В. И. Герчиков. М.: Инфра-М, 2008. 282 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=130798>
3. Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 378 с. // <http://znanium.com/bookread.php?book=255795>
4. Пономарев, Игорь Пантелеевич. Мотивация работой в организации / И.П. Пономарев; МГУ им. М.В. Ломоносова. Экон. фак. Москва: Эдиториал УРСС, 2004. 219
5. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 352 с.: 60x90 1/16. (переплет) ISBN 978-5-91768-215-0, 500 экз. // <http://www.znanium.com/bookread.php?book=246229>
6. Дорофеев В. Д. Менеджмент: Учебное пособие / В.Д. Дорофеев, А.Н. Шмелева, Н.Ю. Шестопал. - М.: ИНФРА-М, 2008. - 440 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003281-8, 3000 экз. // <http://www.znanium.com/bookread.php?book=138908>

7.2. Дополнительная литература:

1. Ильин, Евгений Павлович. Мотивация и мотивы: [Учеб. пособие] / Е.П. Ильин. СПб. и др.: Питер, 2003. 508 с.: ил. (Мастера психологии). Библиогр.: с.481-501. Предм. указ.: с.502-508. ISBN 5-272-00028-5.
2. Егоршин, Александр Петрович. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для студентов вузов по спец. 062100 "Упр. персоналом" / А.П. Егоршин. Нижний Новгород: НИМБ, 2003. 319 с., [1] л. портр.: ил.; 22. На авантит. авт.: Егоршин А.П., проф., засл. деят. науки РФ. Библиогр.: с. 313-316 (89 назв.). ISBN 5-901335-14-7
3. Кибанов А. Я.
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 524 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-003544-4, 2500 экз // <http://www.znanium.com/bookread.php?book=157644>
4. Боковня А. Е.
Мотивация - основа управл. челоуеч. ресурсами: (теория и практика формир. мотивир. организац. среды и создания...). Моногр. / А.Е.Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (о) ISBN 978-5-16-004523-8, 500 экз. // <http://www.znanium.com/bookread.php?book=211635>

7.3. Интернет-ресурсы:

Журнал Кадровик - <http://www.kadrovik.ru/>

Журнал Кадровое дело - http://www.mediaguide.ru/?p=media_kit&id=6391

Журнал Мотивация и оплата труда - www.grebennikov.ru

Журнал Управление персоналом - <http://www.top-personal.ru/>

Журнал Человек и труд - <http://www.chelt.ru>

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины(модуля)

Освоение дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" 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.

Учебно-методическая литература для данной дисциплины имеется в наличии в электронно-библиотечной системе "КнигаФонд", доступ к которой предоставлен студентам. Электронно-библиотечная система "КнигаФонд" реализует легальное хранение, распространение и защиту цифрового контента учебно-методической литературы для вузов с условием обязательного соблюдения авторских и смежных прав. КнигаФонд обеспечивает широкий законный доступ к необходимым для образовательного процесса изданиям с использованием инновационных технологий и соответствует всем требованиям новых ФГОС ВПО.

Для обеспечения данной дисциплины необходимо:

- оборудованные аудитории;
- учебники, учебные пособия и другие книги;
- научные журналы;
- доступ в Интернет;
- аудио-видео аппаратура;
- наглядные пособия.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВПО и учебным планом по направлению 38.03.03 "Управление персоналом" и профилю подготовки Управление персоналом организации .

Автор(ы):

Камашева А.В. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Фахрутдинова Е.В. _____

"__" _____ 201__ г.