

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.9

Направление подготовки: 38.04.01 - Экономика

Профиль подготовки: Экономика проектной деятельности

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: очное

Язык обучения: русский

Автор(ы):

Забирова Л.М.

Рецензент(ы):

Сафиуллин А.Р., Свалова С.Г.

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий(ая) кафедрой: Валитов Ш. М.

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 957917116

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) доцент, к.н. (доцент) Забирова Л.М. кафедра экономики производства Отделение экономики предприятия , LMZabirova@kpfu.ru

1. Цели освоения дисциплины

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

Изучение дисциплины магистрантами должно обеспечить решение следующих задач:

- освоение знаний и компетенций в области измерения, анализа факторов и путей повышения производительности труда применительно к проектным командам и организациям;
- углубление знаний и компетенций магистрантов в сфере политики и практики оплаты труда, социальных льгот и выплат и системы нематериального стимулирования, их особенностей в проектных командах;
- получение практических навыков анализа управленческих ситуаций и принятия решений в области управления производительностью труда и мотивацией, материального и нематериального стимулирования труда персонала проектных групп, его привлечения и удержания в организации

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

Данная учебная дисциплина включена в раздел " Б1.В.ОД.9 Дисциплины (модули)" основной образовательной программы 38.04.01 Экономика и относится к обязательные дисциплины. Осваивается на 1 курсе, 1 семестр.

Данная учебная дисциплина включена в раздел М2.В7 Профессионального цикла дисциплин и относится к вариативной части учебного плана магистратуры. Дисциплина осваивается на пятом курсе (10 семестр).

Изучению курса "Мотивация персонала и производительность труда"

предшествует освоение дисциплины "Бизнес-процессы промышленного предприятия".

Данная дисциплина способствует освоению дисциплины "Экономическая социология".

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

В результате освоения дисциплины формируются следующие компетенции:

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
Ок-3	- 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	- 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);

Шифр компетенции	Расшифровка приобретаемой компетенции
Ок-3	- 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-4 (общекультурные компетенции)	- способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4).
ОК-4 (общекультурные компетенции)	- способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4).
ОК-4 (общекультурные компетенции)	- способность принимать организационно-управленческие решения, готов нести за них ответственность, в том числе в нестандартных ситуациях (ОК-4).
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);
ПК-6 (профессиональные компетенции)	- способность оценивать эффективность проектов по управлению мотивацией и производительностью труда с учетом фактора неопределенности (ПК - 6);

В результате освоения дисциплины студент:

1. должен знать:

- методы измерения производительности труда, факторы и пути повышения производительности труда в проектной деятельности;
- методологические и методические основы управления мотивацией труда проектных команд;
- современные подходы и принципы формирования системы оплаты труда, социального пакета, нематериального стимулирования, а также особенности управления компенсациями в проектом менеджменте;
- основы регламентации кадровых бизнес-процессов, связанных с оплатой труда и его мотивацией;

2. должен уметь:

- анализировать конкретные управленческие ситуации и принимать решения в области управления мотивацией в проектных организациях и группах;
- 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:

- методами анализа производительности труда, диагностики проблем в области материального и нематериального стимулирования труда;
- навыками проектирования системы управления мотивацией сотрудников проектных команд и организаций;
- навыками проектирования мероприятий по повышению производительности труда в проектной деятельности.

В результате изучения дисциплины магистрант должен:

знать:

- методы измерения производительности труда, факторы и пути повышения производительности труда в проектной деятельности;
- методологические и методические основы управления мотивацией труда проектных команд;
- современные подходы и принципы формирования системы оплаты труда, социального пакета, нематериального стимулирования, а также особенности управления компенсациями в проектном менеджменте;
- основы регламентации кадровых бизнес-процессов, связанных с оплатой труда и его мотивацией;

уметь:

- анализировать конкретные управленческие ситуации и принимать решения в области управления мотивацией в проектных организациях и группах;
- 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;

владеть:

- методами анализа производительности труда, диагностики проблем в области материального и нематериального стимулирования труда;
- навыками проектирования системы управления мотивацией сотрудников проектных команд и организаций;
- навыками проектирования мероприятий по повышению производительности труда в проектной деятельности.

4. Структура и содержание дисциплины/ модуля

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 зачетных(ые) единиц(ы) 72 часа(ов).

Форма промежуточного контроля дисциплины зачет с оценкой в 1 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. Производительность труда в проектной деятельности и пути ее повышения	1		2	2	0	
2.	Тема 2. 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте	1		2	2	0	
3.	Тема 3. 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности	1		2	4	0	
4.	Тема 4. . Социальные льготы и выплаты в управлении компенсациями	1		0	4	0	
5.	Тема 5. 5. Нематериальное стимулирование труда в проектных командах	1		0	4	0	
	Тема . Итоговая форма контроля	1		0	0	0	зачет с оценкой
	Итого			6	16	0	

4.2 Содержание дисциплины

Тема 1. Производительность труда в проектной деятельности и пути ее повышения
лекционное занятие (2 часа(ов)):

Тема 1. Производительность труда в проектной деятельности и пути ее повышения Роль и функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте. Кадровое обеспечение проекта. Цели и специфика труда в проектной группе. Особенности управления персоналом проекта. Стандартизация в управлении персоналом проекта. Производительность труда в проектной команде. Трудоемкость проектной деятельности и ее оценка. Эффективность проектной деятельности и производительность труда. Факторы, влияющие на производительность труда. Материально-технические факторы. Организационно-экономические и структурные факторы. Экономико-правовые и нормативные факторы. Факторы материального стимулирования. Социально-психологические факторы. Показатели производительности труда в проектной деятельности и их мониторинг. Пути повышения производительности труда в проектных командах и организациях. Роль управления мотивацией труда в повышении эффективности проектной деятельности.

практическое занятие (2 часа(ов)):

Тема 1. Производительность труда в проектной деятельности и пути ее повышения Роль и функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте. Кадровое обеспечение проекта. Цели и специфика труда в проектной группе. Особенности управления персоналом проекта. Стандартизация в управлении персоналом проекта. Производительность труда в проектной команде. Трудоемкость проектной деятельности и ее оценка. Эффективность проектной деятельности и производительность труда. Факторы, влияющие на производительность труда. Материально-технические факторы. Организационно-экономические и структурные факторы. Экономико-правовые и нормативные факторы. Факторы материального стимулирования. Социально-психологические факторы. Показатели производительности труда в проектной деятельности и их мониторинг. Пути повышения производительности труда в проектных командах и организациях. Роль управления мотивацией труда в повышении эффективности проектной деятельности.

Тема 2. 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Тема 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте Обзор теорий мотивации труда. Типы мотивации участников проекта. Особенности и проблемы управления мотивацией труда в проектной команде. Динамика мотивации персонала в жизненном цикле проекта. Факторы инновационной активности персонала: блокирующие, поддерживающие, усиливающие новаторство. Цели управления мотивацией труда в проектных командах. Методы мотивирования персонала. Материальное стимулирование труда в проекте. Компенсационный пакет и его структура. Формы нематериального стимулирования труда. Целевой метод управления мотивацией в проектной команде. Лидерство и стиль руководства в системе управления мотивацией труда. Роль организационной культуры в процессе мотивирования труда. Содержание труда в проектных командах и его значение для мотивации их членов. Коммуникации в управлении мотивацией проектной группы

практическое занятие (2 часа(ов)):

Тема 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте Обзор теорий мотивации труда. Типы мотивации участников проекта. Особенности и проблемы управления мотивацией труда в проектной команде. Динамика мотивации персонала в жизненном цикле проекта. Факторы инновационной активности персонала: блокирующие, поддерживающие, усиливающие новаторство. Цели управления мотивацией труда в проектных командах. Методы мотивирования персонала. Материальное стимулирование труда в проекте. Компенсационный пакет и его структура. Формы нематериального стимулирования труда. Целевой метод управления мотивацией в проектной команде. Лидерство и стиль руководства в системе управления мотивацией труда. Роль организационной культуры в процессе мотивирования труда. Содержание труда в проектных командах и его значение для мотивации их членов. Коммуникации в управлении мотивацией проектной группы

Тема 3. 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности

лекционное занятие (2 часа(ов)):

Тема 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности Политика и стратегия вознаграждения в проектных командах и проектно- ориентированных структурах. Инвестиции в человеческий капитал в проектном бизнесе. Современные требования к системе материального стимулирования. Аудит системы стимулирования труда и его показатели. Структура компенсационного пакета и принципы его построения. Проблемы соотношения постоянной и переменной частей зарплаты. Социальные льготы и программы. Участие в прибылях и собственности. Инвестиции в развитие персонала. Факторы, влияющие на уровень заработной платы в проектном бизнесе. Факторы, характеризующие работу и человека. Оценка видов работ. Грейдинг и его принципы. Системы оплаты труда и проблемы их выбора в проектной деятельности. Повременно-премиальная и аккордная системы оплаты труда в проектных командах. Оплата труда на основе KPI (Key Performance Indicators) и КТУ (коэффициента трудового участия). Нормативно-методическое обеспечение оплаты труда.

практическое занятие (4 часа(ов)):

Тема 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности Политика и стратегия вознаграждения в проектных командах и проектно- ориентированных структурах. Инвестиции в человеческий капитал в проектном бизнесе. Современные требования к системе материального стимулирования. Аудит системы стимулирования труда и его показатели. Структура компенсационного пакета и принципы его построения. Проблемы соотношения постоянной и переменной частей зарплаты. Социальные льготы и программы. Участие в прибылях и собственности. Инвестиции в развитие персонала. Факторы, влияющие на уровень заработной платы в проектном бизнесе. Факторы, характеризующие работу и человека. Оценка видов работ. Грейдинг и его принципы. Системы оплаты труда и проблемы их выбора в проектной деятельности. Повременно-премиальная и аккордная системы оплаты труда в проектных командах. Оплата труда на основе KPI (Key Performance Indicators) и КТУ (коэффициента трудового участия). Нормативно-методическое обеспечение оплаты труда.

Тема 4. . Социальные льготы и выплаты в управлении компенсациями

практическое занятие (4 часа(ов)):

Тема 4. Социальные льготы и выплаты в управлении компенсациями Социальная политика и структура социального пакета работников организации. Принципы формирования и дифференциации социального пакета. Виды социальных льгот в компенсационном пакете в проектной деятельности. Дополнительное медицинское страхование. Негосударственное пенсионное обеспечение. Медицинское, транспортное, бытовое обслуживание. Оплата сотовой связи. Оплата жилья. Льготы по оплате питания. Оплата отдыха, занятий спортом. Стимулирование свободным временем: дополнительный отпуск и выходные. Гибкие режимы работы. Социальные выплаты в компенсационной политике проектной организации. Виды и значение социальных выплат в мотивационном менеджменте.

Тема 5. 5. Нематериальное стимулирование труда в проектных командах

практическое занятие (4 часа(ов)):

Тема 5. Нематериальное стимулирование труда в проектных командах Формы и методы нематериального стимулирования. Особенности нематериального стимулирования в проектных группах. Социально-экономическая эффективность нематериального стимулирования. Целевой метод повышения мотивации. Моральное поощрение и его формы. Корпоративные события. Управление карьерой и обучение персонала. Метод проектирования и перепроектирования работ. Лидерство и организационная культура в системе нематериальной мотивации. Вовлечение персонала в управление. Соревнование. Коммуникации в управлении мотивацией. Контроллинг персонала проекта и его роль в проектном менеджменте.

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. Производительность					

труда в проектной деятельности и пути ее повышения

		Контрольная	
--	--	-------------	--

работа

работа

N	Раздел Дисциплины	Семестр	Неделя семестра	Виды самостоятельной работы студентов	Трудоемкость (в часах)	Формы контроля самостоятельной работы
2.	Тема 2. 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте	1		Контрольная работа	8	Контрольная работа
3.	Тема 3. 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности	1		Индивидуальные задания для КСР	14	Индивидуальные задания для КСР
4.	Тема 4. . Социальные льготы и выплаты в управлении компенсациями	1		Индивидуальные задания для КСР	10	Индивидуальные задания для КСР
5.	Тема 5. 5. Нематериальное стимулирование труда в проектных командах	1		Контрольная работа	10	Контрольная работа
	Итого				50	

5. Образовательные технологии, включая интерактивные формы обучения

Освоение дисциплины "Мотивация персонала и производительность труда" предполагает использование как традиционных (лекции, практические занятия с использованием методических материалов), так и инновационных образовательных технологий с использованием в учебном процессе активных и интерактивных методов проведения занятий: кейс-метода, групповой дискуссии, ролевой игры.

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

Тема 1. Производительность труда в проектной деятельности и пути ее повышения

Контрольная работа , примерные вопросы:

1. Роль, функции и особенности управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте. 2. Стандартизация в управлении персоналом проекта. 3. Производительность и эффективность труда в проектной команде. Трудоемкость проектной деятельности и ее оценка. 4. Факторы, влияющие на производительность труда в проектной деятельности. 5. Показатели производительности труда в проектной деятельности и их мониторинг. 6. Пути повышения производительности труда в проектных командах и организациях. Роль управления мотивацией труда в повышении эффективности проектной деятельности.

Тема 2. 2. Методологические и теоретические основы управления мотивацией персонала в проекте

Контрольная работа , примерные вопросы:

1. Традиционные и содержательные теории мотивации. 2. Процессуальные теории мотивации труда. 3. Мотивы и стимулы к труду. Типы мотивации участников проекта. 4. Цели и особенности управления мотивацией труда в проектной команде. 5. Динамика мотивации персонала в жизненном цикле проекта. 6. Трудности и ошибки мотивирования членов проектной команды. 7. Принципы управления мотивацией труда персонала. 8. Методы мотивирования персонала. 9. Материальное стимулирование труда в проекте. Компенсационный пакет и его структура. 10. Формы и методы нематериального стимулирования труда. Задание: провести анализ управленческой ситуации (кейса) "В ожидании завершения проекта" в малых группах (4-5 человек) и сделать устную презентацию своего решения перед группой.

Тема 3. 3. Основы организации оплаты труда в проектной деятельности

Индивидуальные задания для КСР , примерные вопросы:

1. Политика и стратегия вознаграждения в проектом бизнесе. 2. Современные требования к системе материального стимулирования. 3. Аудит системы стимулирования труда и его показатели. 4. Участие в прибылях и собственности в проектом бизнесе. 5. Факторы, влияющие на уровень зарплаты в проектом бизнесе. 6. Оценка видов работ. Грейдинг и его системы. 7. Системы оплаты труда и их выбор. 8. Особенности оплаты труда в проектных группах. 9. Оплата труда на основе KPI (Key Performance Indicators). Деловая оценка персонала в организации заработной платы. 10. Нормативно-методическое обеспечение бизнес - процессов управления мотивацией труда персонала. Задание: провести анализ управленческой ситуации (кейса) "Новый проект концерна ABC" в малых группах (4-5 человек) и сделать устную презентацию своего решения перед группой. Задание для индивидуальной работы Подобрать кейс (конкретную ситуацию) по проблемам мотивации труда и провести его анализ в письменном виде. Для получения навыков анализа управленческих ситуаций в области управления мотивацией магистранты могут использовать кейсы по изучаемым в рамках дисциплины темам, найденные ими в литературе, журналах, Интернете. В отдельных случаях магистранты могут сочинить кейс по изучаемой тематике самостоятельно.

Тема 4. . Социальные льготы и выплаты в управлении компенсациями

Индивидуальные задания для КСР , примерные вопросы:

1. Социальная политика и структура социального пакета работников организации. 2. Принципы формирования и дифференциации социального пакета. 3. Виды социальных льгот в компенсационном пакете в проектной деятельности. 4. Стимулирование свободным временем и гибкие режимы работы. 5. Социальные выплаты в компенсационной политике проектной организации. Виды и значение социальных выплат в мотивационном менеджменте. Задание для индивидуальной работы На основе изучения литературы и передового опыта управления персоналом проектов разработать в соответствии с индивидуальным вариантом задания рекомендации по: - повышению эффективности труда команды проекта; - структуре компенсационного пакета для проектной команды; - типу системы оплаты труда; - ключевым показателям эффективности (KPI) для премирования членов проектной команды и ее руководителя или порядку расчета коэффициента трудового участия (КТУ) для распределения заработной платы в проектной команде. На этой основе необходимо разработать проект локального нормативного документа ?Положение о материальном стимулировании персонала проектной команды (организации)?.

Тема 5. 5. Нематериальное стимулирование труда в проектных командах

Контрольная работа, примерные вопросы:

1. Формы и методы нематериального стимулирования. Социально-экономическая эффективность нематериального стимулирования. 2. Особенности нематериального стимулирования в проектных группах. 3. Целевой метод повышения мотивации. 4. Моральное поощрение и его формы. 5. Развитие персонала как метод управления мотивацией. 6. Мотивирование содержанием труда в проекте. 7. Лидерство и организационная культура в системе нематериальной мотивации. 8. Вовлечение персонала в управление. 9. Коммуникации в управлении мотивацией. Корпоративные события как нематериальные стимулы к труду.

Тема . Итоговая форма контроля

Примерные вопросы к :

6.1. Вопросы к дифференцированному зачету

Примерный перечень вопросов к дифференцированному зачету:

1. Роль и функции управления человеческими ресурсами в проектном менеджменте. Кадровое обеспечение проекта.
2. Цели и специфика труда в проектной группе. Особенности управления персоналом проекта.
3. Стандартизация в управлении персоналом проекта.
4. Производительность труда в проектной команде. Трудоемкость проектной деятельности и ее оценка. Эффективность проектной деятельности и производительность труда.
5. Факторы, влияющие на производительность труда проектной команды, и их классификация.
6. Показатели производительности труда в проектной деятельности и их мониторинг.
7. Пути повышения производительности труда в проектных командах и организациях. Роль управления мотивацией труда в повышении эффективности проектной деятельности.
8. Обзор теорий мотивации труда. Типы мотивации участников проекта.
9. Специфика и проблемы управления мотивацией труда в проектной команде. Динамика мотивации персонала в жизненном цикле проекта.
10. Цели и методы управления мотивацией труда в проектных командах.
11. Материальное стимулирование труда в проекте. Компенсационный пакет и его структура.
12. Формы, принципы и методы нематериального стимулирования труда в проектных командах и организациях.
13. Нормативно-методическое и правовое обеспечение стимулирования труда персонала проекта.
14. Политика и стратегия вознаграждения в проектных командах и проектно-ориентированных структурах. Инвестиции в человеческий капитал в проектном бизнесе.
15. Современные требования к системе материального стимулирования. Аудит системы стимулирования труда в проектной деятельности и его показатели.
16. Структура компенсационного пакета и принципы его построения. Соотношение постоянной и переменной частей зарплаты. Социальные льготы и выплаты.
17. Факторы, влияющие на уровень заработной платы в проектном бизнесе. Факторы, характеризующие работу и человека.
18. Оценка видов работ. Грейдинг и его принципы.
19. Системы оплаты труда и проблемы их выбора в проектной деятельности. Повременно-премиальная и аккордная системы оплаты труда в проектных командах.
20. Оплата труда на основе KPI (Key Performance Indicators) и КТУ (коэффициента трудового участия).
21. Социальная политика и структура социального пакета работников организации. Принципы формирования и дифференциации социального пакета.
22. Социальный пакет и его структура. Социальные льготы и выплаты работникам в проектных организациях и командах.
23. Нематериальное стимулирование в системе управления персоналом проекта, его формы, методы и особенности.
24. Нематериальное стимулирование и его социально-экономическая эффективность в проектной деятельности.
25. Современные модели нематериальной мотивации: целевой метод повышения мотивации, вовлечение персонала в управление.
26. Моральное поощрение и его формы в проектной деятельности.
27. Обучение и управление карьерой персонала проектной группы как фактор повышения производительности и мотивации труда.
28. Лидерство и организационная культура в системе нематериальной мотивации проектных команд.

29. Коммуникации в управлении мотивацией и производительностью труда в проектной деятельности.

30. Стимулирование труда менеджера проекта: принципы, методы и формы.

31. Контроллинг персонала проекта и его роль в проектном менеджменте.

6.2. Примерная тематика курсовых работ

1. Управление мотивацией труда участников проекта в стандартах проектного менеджмента.
2. Целевой метод управления мотивацией (МВО) и его применение в проектной деятельности.
3. Мотивация менеджера проекта и методы ее повышения.
4. Современные подходы к повышению эффективности труда проектной команды: отечественный и зарубежный опыт.
5. Инструменты нематериальной мотивации труда проектной команды.
6. Пути повышения эффективности и мотивации труда персонала на стадии кризиса проекта.
7. Управление производительностью труда на разных стадиях жизненного цикла проекта.
8. Системы оплаты труда в проектной деятельности и их особенности.
9. Теоретические концепции управления мотивацией в проектах.
10. Системы премирования в проектной деятельности: теория и практика.
11. Формирование социального пакета менеджеров проекта и членов проектной команды.
12. Развитие персонала в системе управления мотивацией в проекте.
13. Производительность труда в проектной команде: факторы и резервы роста.
14. Планирование трудоемкости проекта и фонда оплаты труда персонала.
15. Мотивация труда виртуальных проектных команд и телеработников.
16. Организационная культура и ее роль в нематериальной мотивации команды проекта.
17. Лидерство и стиль управления в проектных командах в системе нематериального стимулирования.
18. Стратегическое управление компенсациями в проектном менеджменте.
19. Мотивация привлечения и удержания персонала в проектной команде и ее методы.
20. Инструменты стимулирования производительности и качества труда в команде проекта.
21. Аудит системы мотивации труда в проектных организациях.
22. Анализ показателей производительности и оплаты труда в проектных организациях.
23. Системы оплаты труда в различных типах организационной структуры в проектной деятельности.

6.3. Примерный перечень вопросов и заданий для самостоятельной работы

1. Изучение теоретического лекционного материала, основной и дополнительной литературы.
2. Подготовка к семинарским и практическим занятиям, контрольной работе, коллоквиумам.
3. Доработка заданий, выполняемых на практических занятиях.
4. Выполнение отдельных заданий (рекомендаций, кейсов) и подготовка к их защите в рамках КСР (задания предусмотрены в методической разработке по дисциплине):
 - разработать рекомендации по построению компенсационного пакета для сотрудников проектной группы (организации) и регламент - Положение о материальном стимулировании персонала проектной группы;
 - провести анализ конкретной ситуации по проблемам мотивации труда в письменном виде.
5. Самостоятельное изучение отдельных вопросов, не рассматриваемых на лекциях:
 - Изучить следующие российские государственные стандарты:
 - А) ГОСТ Р 54869?2011 "Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом";
 - Б) ГОСТ Р ИСО 10006: 2005 Системы менеджмента качества. Руководство по менеджменту качества при проектировании, 2006;
 - Изучить методы оценки трудоемкости проекта;

- Изучить и проанализировать место и роль управления мотивацией в системе проектного менеджмента;
- Собрать и проанализировать информацию об опыте построения систем мотивации труда в проектных командах (организациях) в России и за рубежом;
- Изучить опыт построения системы оплаты труда в проектных организациях и проектных группах в России;
- Изучить и проанализировать отечественный и зарубежный опыт развития системы мотивации в части социальных льгот и выплат;
- Исследовать практику стимулирования свободным временем в проектном бизнесе;
- Изучить опыт использования нематериальных стимулов в управлении мотивацией интеллектуального труда;
- Исследовать влияние лидерства в проектной команде и ее субкультуры на мотивацию и производительность труда.

7.1. Основная литература:

1. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие /Под ред. А.П.Егоршина.- 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011.- (ZNANIUM.COM)
2. 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. (ZNANIUM.COM)
3. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала [Электронный ресурс]: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. - 312 с. (ZNANIUM.COM)

7.2. Дополнительная литература:

1. ГОСТ Р 54869-2011. Проектный менеджмент. Требования к управлению проектом. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/gost-r-54869-2011>
2. ГОСТ Р ИСО 10006: 2005 Системы менеджмента качества. Руководство по менеджменту качества при проектировании, 2006. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://tehnorma.ru/gosttext/gost/gost_4024.htm
3. Генкин Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Б.М. Генкин. - М.: Норма: ИНФРА-М, 2011. - 352 с. (ZNANIUM.COM)
4. Дементьева А. Г. Управление персоналом: Учебник / А.Г. Дементьева, М.И. Соколова; Московский государственный институт международных отношений (университет) МИД России. - М.: Магистр, 2011. - 287 с. (ZNANIUM.COM)
5. 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. - (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003544-4. (ZNANIUM.COM)
6. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 394 с.: ISBN 978-5-16-004575-7, (ZNANIUM.COM)
7. Остапенко Ю. М. Экономика труда: Учебное пособие / Ю.М. Остапенко; Государственный Университет Управления. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 272 с. - (Высшее образование). ISBN 978-5-16-003063-0, . (ZNANIUM.COM)

7.3. Интернет-ресурсы:

- Официальный сайт - www.HR-zone.ru
- Официальный сайт HR-портала - www.HRM.ru
- Официальный сайт журнала - www.kdelo.ru

Официальный сайт журнала - www.zarplata.ru

Официальный сайт журнала - www.kadrovik.ru

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 "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.

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

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 проектной деятельности .

Автор(ы):

Забирова Л.М. _____

"__" _____ 201__ г.

Рецензент(ы):

Сафиуллин А.Р. _____

Свалова С.Г. _____

"__" _____ 201__ г.