

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И
СЕРВИСА» В Г. НАХОДКЕ
КАФЕДРА МЕНЕДЖМЕНТА И ЭКОНОМИКИ

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Рабочая программа дисциплины

по направлению подготовки
38.03.03 Управление персоналом

тип ОПОП прикладной бакалавриат

Рабочая программа дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. № 1367)

Составитель: кандидат соц. наук, доцент кафедры МЭ Горшкова О.В.

Утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики от 30.05.2012 г., протокол № 6

Редакция 2016 года, рассмотрена и утверждена на заседании кафедры менеджмента и экономики от «07» июня 2016 г., протокол № 10.

Заведующий кафедрой Власова Власова Е.М.

1 Цель освоения дисциплины (модуля)

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала..

2 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Планируемыми результатами обучения по дисциплине (модулю), являются знания, умения, владения и/или опыт деятельности, характеризующие этапы/уровни формирования компетенций и обеспечивающие достижение планируемых результатов освоения образовательной программы в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины, приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Формируемые компетенции

Название ОПОП ВО (сокращенное название)	Компетенции	Составляющие компетенции
Б-УП	ПК-8 - знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	Знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Уметь: ориентироваться в практике применения различных систем мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда). Владеть: методами мотивация и стимулирование трудовой деятельности
	ПК-10 - знание Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, знанием процедур приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и владение навыками оформления сопровождающей документации	Знать: основ Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в контексте документационного обеспечения управления персоналом Уметь: ориентироваться в процедурах приема, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации Владеть: способностью оформления сопровождающей документации относительно приёма, увольнения, перевода на другую работу и перемещения персонала в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации

3 Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока 1.

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» происходит параллельно с изучением таких дисциплин как: «Технология управления развитием персонала», «Организационное поведение продвинутой курс», «Теория и практика кадровой политики государства и организации».

Для успешного освоения дисциплины, магистранты должны обладать «входными» знаниями и умениями относительно понятий потребности, мотивы и стимулы, знать ключевые концепции и теории мотивации персонала.

В последующих за изучением дисциплины семестрах обучения наибольшая взаимосвязь наблюдается с такими дисциплинами как: «Управление талантами», «Управление развитием организации», «Современные проблемы управления персоналом».

4 Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу по всем формам обучения, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП	Форма обучения	Индекс	Семестр	Трудоемкость (З.Е.)	Объем контактной работы (час)					СРС	Форма аттестации	
					Всего	Аудиторная			Внеаудиторная			
						лек	прак	лаб				ПА
БУП	ОФО	Б.1.Б.32	6	3	52	17	34	0	0	0	47	Экзамен

5 Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля)

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.

Таблица 3 – Структура дисциплины

№	Название темы	Вид занятия	Объем час	Кол-во часов в интерактивной и электронной форме	СРС
1	Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда; мотив и стимул.	Лекция	1	7	17
		Практическое занятие	2		

2	Зарубежные и российские теории мотивации. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России.	Лекция	2	5	10
		Практическое занятие	2	2	
3	Стимулирование труда: понятие, принципы и формы организации	Лекция	3	8	10
		Практическое занятие	2	2	
4	Принципы формирования бюджета затрат на персонал и контроля его исполнения.	Лекция	3	4	10
		Практическое занятие	2	6	
ИТОГО:			17	34	47

5.2 Содержание дисциплины (модуля)

Темы лекций

Тема 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда; мотив и стимул.

Содержание темы Предмета учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области экономики труда. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Понятие, сущность и определения мотивации. Исторический аспект возникновения мотивации. Хоторнский эксперимент Мэйо. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул – внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.

Литература по теме а) 1-6; б) 4

Кейс-задание «Выявление взаимосвязи и содержания мотиваторов». Работа в малых группах. Составление сводной таблицы «Сравнительная характеристика зарубежных теорий, моделей, концепций мотивации»

Форма текущего контроля. Опрос, письменные работы

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме. Практикум (2 часа).

Тема 2. Зарубежные и российские теории мотивации

Содержание темы Содержательные теории мотивации. основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу и его теория иерархии потребностей. Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Двухфакторная модель Ф. Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования. Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса. Процессуальная модель Портера-Лоулера. Теория партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности. Осуществление мотивационного воздействия «культурным полем» организации. "Теория X" Мак-Грегора. "Теория Y". "Теория Z" В. Оучи. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. Секреты успеха

японских систем мотиваций.

Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования мотива трудового поведения работника. Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Основные проблемы мотивации предпринимательской деятельности в России. Характеристика различных методик мотивации труда: мотивации на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда. Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.

Литература по теме а) 1-6; б) 1-4

Кейс-задание «Как правильно мотивировать сотрудников»

Общегрупповая дискуссия и индивидуальная работа по составлению сводной таблицы «Сравнительная характеристика зарубежных теорий, моделей, концепций мотивации». Кейс-задание Диагностика мотивационного профиля при помощи методики М.Кубышкиной, М.Ричи, В.Герчикова, Б.Басса, С.Соловьева

Форма текущего контроля. Опрос, письменные работы.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме. Практикум(4 часа), подготовка и защита реферата по теме на самостоятельное изучение (по рекомендации преподавателя).

Тема 3. Стимулирование труда: понятие, принципы и формы организации

Содержание темы Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Основы построения системы стимулирования персонала. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности Классификация форм и средств вознаграждения. Организационные и социальные формы мотивации. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Оплата труда в России. Зарубежный опыт оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы. Районное регулирование заработной платы в РФ. Учет трудового вклада. Порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета». Объективные и субъективные средства мотивации, особенности их соотношения. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем. Порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала. Варианты применения модели «Мотивация-Стимул». Этапы процесса стимулирования. Условия эффективности системы стимулирования. Процедура разработки Положения о стимулировании персонала. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов.

Литература по теме а) 1-6; б) 5,6

Работа в малых группах – решение кейс-заданий и общегрупповая дискуссия на материале «Специфика политики мотивации и стимулирования персонала в России». Составление “Матрицы эффективного стимулирования” по типам мотивации (методика д.с.н. В.И. Герчикова). Анализ и оценка эффективности системы стимулирование персонала в компании (по выбору).

Форма текущего контроля. Опрос, письменные работы.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме. Практикум(4 часа)

Тема 4. Бюджетирование затрат на поиск и подбор, адаптацию, оценку и аттестацию, развитие персонала

Содержание темы: Регламентирование процессов поиска и подбора персонала. Определение потребности в персонале. Определение статей расходов на поиск и подбор персонала. Хедхантинг. Услуги посредников. Затраты на формирование положительного имиджа компании-работодателя. Затраты на организацию отборочных и конкурсных мероприятий. Регламентирование процесса адаптации персонала. Формализация испытательного срока. Определение статей расходов на адаптацию персонала. Оплата труда наставников. Учет издержек на ошибки новичков и брак в работе. Регламентирование процессов оценки и аттестации персонала. Определение статей расходов на оценку и аттестацию персонала. Расходы на внешних и внутренних экспертов. Анализ рабочей нагрузки сотрудников, бизнес-процессов, коммуникационных потоков с целью оптимизации затрат на персонал. Регламентирование процессов обучения и карьерного продвижения сотрудников. Разработка критериев оценки перспективности сотрудников и подразделений. Анализ рисков инвестиций в развитие персонала. Расчет затрат на организацию обучения, стажировок, тренингов.

Литература по теме б)1,6,7

Практикум (2 часа). Политика оплаты труда в организации. Бюджетирование затрат на персонал – решение кейс-заданий. Обсуждение статей из профессиональной периодики.

Форма текущего контроля. Опрос, письменные работы.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме:

подготовка и защита реферата по теме на самостоятельное изучение (по рекомендации преподавателя).

Самостоятельная работа студентов

Самостоятельная работа студентов (СРС) по изучению дисциплины «Системы мотивации и стимулирования труда» необходима для закрепления полученных знаний и выработки необходимых навыков решения управленческих проблем в профессиональной области.

Основными видами СРС по дисциплине являются:

– подготовка и защита реферата по теме на самостоятельное изучение (по рекомендации преподавателя);

– решение кейс-заданий по теме «Выявление взаимосвязи и содержания мотиваторов»;

– подготовка сводной таблицы «Сравнительная характеристика зарубежных теорий, моделей, концепций мотивации»;

- решение кейс-заданий «Как правильно мотивировать сотрудников»;

– решение кейс-заданий по теме «Политика оплаты труда в организации.

Бюджетирование затрат на персонал»;

– работа с профильной периодической литературой.

Образовательные технологии

Учебным планом по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда» предусмотрены лекционные и практические /семинарские занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал, в т.ч. с использованием мультимедийных презентаций, вовлечением обучающихся в диалог. Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде дискуссий, обсуждение тематических статей из профильных периодических изданий) и практикумов (выполнение методик, решение кейсовых задач, деловые игры) с использованием активных и интерактивных методов обучения.

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу; проведение аттестации в форме компьютерного тестирования.

5.3 Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии

Образовательные технологии

ОПОП	Семестр	Вид занятия, аттестация	Используемые образовательные технологии
Б-УП	6	Лек.	Активные (проблемные) лекции (лекция-беседа, лекция-конференция, лекция-презентация, лекция-дискуссия)
		Лаб.	дискуссия; имитационные упражнения; индивидуальная практическая работа (ИЗ) с интерактивной презентацией результатов, ролевая игра; проектное занятие; тренинг, занятие с использованием практических заданий
		СРС	Подготовка к занятиям; создание докладов, презентаций; индивидуальная практическая работа (работа с медиа-ресурсами, электронными носителями, источниками, базами)
		A1/A2	Письменное тестирование; сдача терминов
		Э	экзамен

В процессе обучения для достижения планируемых результатов освоения дисциплины используются следующие образовательные технологии:

- информационно-коммуникационная технология, в том числе визуализация, создание электронных учебных материалов;
- технология коллективного взаимодействия, в том числе совместное решение проблемных задач, ситуаций, кейсов;
- технология проблемного обучения, в том числе в рамках разбора проблемных ситуаций;
- технология развивающего обучения, в том числе постановка и решение задач от менее сложных к более сложным, развивающих компетенции студентов;
- технология адаптивного обучения, в том числе проведение консультаций преподавателя, предложение индивидуальных заданий;

В рамках перечисленных технологий основными методами обучения являются:

- работа в команде;
 - опережающая самостоятельная работа;
 - междисциплинарное обучение;
 - проблемное обучение;
 - исследовательский метод;
- решение и защита индивидуальных заданий

6 Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Для обеспечения систематической и регулярной работы по изучению дисциплины и успешного прохождения текущих и промежуточных контрольных испытаний студенту рекомендуется придерживаться следующего порядка обучения:

- самостоятельно определить объем времени, необходимого для проработки каждой темы;

- регулярно изучать каждую тему дисциплины, используя различные формы индивидуальной работы;

- согласовывать с преподавателем виды работы по изучению дисциплины.

По завершении отдельных тем сдавать выполненные работы (ИДЗ, рефераты) преподавателю.

При выполнении индивидуальных домашних заданий необходимо использовать теоретический материал, делать ссылки на соответствующие теоремы, свойства, формулы и др. Решение ИДЗ выполняется подробно и содержит необходимые пояснительные ссылки.

Самостоятельность в учебной работе способствует развитию заинтересованности студента в изучаемом материале, вырабатывает у него умение и потребность самостоятельно получать знания, что весьма важно для специалиста с высшим образованием.

Целью самостоятельной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности.

Самостоятельная работа студента включает следующие виды, выполняемые в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования и рабочим учебным планом:

- аудиторная самостоятельная работа студента под руководством и контролем преподавателя на лекции;

- внеаудиторная самостоятельная работа студента под руководством и контролем преподавателя: изучение теоретического материала, подготовка к аудиторным занятиям (лекция, практическое занятие, коллоквиум, контрольная работа, тестирование, устный опрос), дополнительные занятия, текущие консультации по дисциплинам.

Для самостоятельной оценки качества освоения учебной дисциплины студенту предлагается ответить на вопросы.

7 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Для обеспечения самостоятельной работы студентов разработаны комплекты индивидуальных домашних заданий с решением типовых задач.

8 Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств (Приложение 1).

9 Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) основная литература

1. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) / А. Е. Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2015. - 144 с. - (Научная мысль).

2. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских. - 7-е изд. - М.: Альпина Паблишер, 2016. - 149 с.

3. Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб.пособие для студентов вузов / А. П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2014. - 378 с. - (Высшее образование).

4. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособие для бакалавров и магистров направл. 080400 "Управление персоналом" и 080200 "Менеджмент" / [авт.: О. К. Минева, О. И. Горелова, Н. Н. Кочеткова и др.]. - М. : Астрахань : КНОРУС : ИД Астрахан. ун-т, 2016. - 160 с.

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебно-практ. пособие для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2015. - 524 с. - (Управление персоналом: теория и практика).
6. Мотивация трудовой деятельности: учеб.пособие [для студентов вузов] / под ред. В. П. Пугачева. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 394 с.

б) дополнительная литература

1. Друкер Питер Ф. Эффективный руководитель / П. Ф. Друкер, пер. с англ. О. Чернявской. - М.: Манн, Иванов и Фербер, 2012. - 240 с.
2. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? М. Альпина. Бизнес Букс. 2014.- 288 с.
3. Клаус Кобьел. Мотивация в стиле экшн. М. Альпина Бизнес Букс. 2013. -190 с.
4. Маслоу, А. Мотивация и личность / А. Маслоу ; [пер. с англ.: Т. Гутман, Н. Мухиной]. - 3-е изд. - СПб. : Питер, 2014. - 400 с.
- Панов М. М. Оценка деятельности и система управления компанией на основе KPI / М. М. Панов. - М.: ИНФРА-М, 2013. - 255 с.: ил. - (Просто, кратко, быстро)
5. Ричи Ш. Управление мотивацией. 12 факторов мотивации. М. ЮНИТИ-ДАНА. 2009. 399 с.
6. Рудавина Е. Большая книга директора по персоналу / Е. Рудавина, В. Екомасов. - СПб: Питер, 2012. - 368 с.
7. Экономика и социология труда: учебник для студентов вузов / [авт.: А. Я. Кибанов, И. А. Баткаев, Л. В. Ивановская и др.]; под ред. А. Я. Кибанова; Гос. ун-т управления. - М.: ИНФРА-М, 2012. - 584 с. - (Высшее образование)

Периодические издания

1. Вестник РЭА им. Г.В. Плеханова.
2. Вопросы экономики.
3. Заработная плата.
4. Консультант директора.
5. Менеджмент в России и за рубежом.
6. Мониторинг доходов и уровень жизни населения.
7. Мотивация и оплата труда.
8. Нормирование и оплата труда в промышленности.
9. Персонал.
10. Персонал-микс.
11. Проблемы управления.
12. Социальная защита.
13. Социальный мир (еженедельный)
14. Социальное партнерство.
15. Социс.
16. Тор-менеджер.
17. Труд за рубежом.
18. Трудовой мир
19. Управление персоналом.
20. Человек и труд.
21. Экономика и жизнь.
22. Экономика и учет труда.
23. Экономист.

10 Перечень ресурсов информационно - телекоммуникационной сети «Интернет»

- а) полнотекстовые базы данных

Иностранные базы данных

Архив научных журналов издательства CambridgeUniversityPress (EN) – <http://journals.cambridge.org>

Архивы журналов издательства SAGE Publications (EN) – <http://online.sagepub.com>

Электронная библиотека OECD iLibrary (EN) – <http://www.oecd-ilibrary.org>

ProQuest Research Library (EN) – <http://search.proquest.com>

EBSCO Publishing (EN) – <http://search.ebscohost.com>

Русскоязычные базы данных

Научная электронная библиотека (НЭБ) (RU) – <http://elibrary.ru>

Электронно-библиотечная система BOOK.ru (RU) – <http://www.book.ru>

IPRbooks (RU) – <http://www.iprbookshop.ru>

Электронно-библиотечная система «КнигаФонд» (RU) – <http://www.knigafund.ru>

Электронно-библиотечная система РУКОНТ (RU) – <http://rucont.ru>

ЭБС znanium.com издательства "ИНФРА-М" (RU) – <http://www.znaniy.com>

Электронная библиотека Издательского дома Гребенников (RU) – <http://grebennikon.ru>

Университетская библиотека on-line (RU) – <http://www.biblioclub.ru>

Университетская информационная система Россия (УИС РОССИЯ) (RU) – <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>

Информационно-аналитическое агентство ИНТЕГРУМ (RU) – <http://www.integrum.ru>

Электронная библиотека диссертаций (RU) – <http://diss.rsl.ru>

б) интернет-ресурсы

www.kadrovik.ru;

www.consulting.ru;

www.mix.profy.ru;

www.hro.ru;

www.top-personal.ru;

www.hre.ru;

www.rayter.com;

www.superclub.ru;

www.titulgroup.ru;

www.pplus.ru;

www.manage.ru (www.cfin.ru);

www.atkinson.yorku.ca;

ww.chelt.ru;

www.garant.ru;

www.gks.ru;

www.gov.ru;

www.ilo.ru;

www.mzsrrf.ru;

www.rostrud.info;

www.wages.com.

11 Перечень информационных технологий (при необходимости)

Специализированное лицензионное программное обеспечение для поддержки дисциплины – не предусмотрено

12 Электронная поддержка дисциплины (модуля) (при необходимости)

Электронная поддержка дисциплины – не предусмотрена

13 Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Изучение дисциплины предполагает проведение лекционных занятий с использованием мультимедийного оборудования для демонстрации презентаций, выполненных в программе MicrosoftPowerPoint. Выполнение заданий самостоятельной работы требует возможности для

студентов выхода в Интернет.

14 Словарь основных терминов

Адаптация персонала (введение в должность) – процесс принятия новыми сотрудниками норм, правил выполнения работ в организации. Основные цели адаптации персонала: снижение озабоченности и неопределенности у новых работников; оперативное введение в должность; развитие позитивного отношения к организации-работодателю; сокращение текучести кадров.

Аттестация персонала – составная часть деловой оценки персонала – целенаправленного процесса установления соответствия способностей, мотиваций и других качественных характеристик персонала требованиям должности или рабочего места. Деловая оценка персонала позволяет: установить место сотрудника в организационной структуре; разработать программу развития сотрудника; определить критерии и размер оплаты труда. Различают два основных вида деловой оценки персонала: отбор персонала и аттестацию персонала. Аттестация персонала – процедура определения квалификации, практических навыков, деловых качеств работника и установления их соответствия или несоответствия занимаемой должности. Аттестация проводится с целью рациональной расстановки кадров и их эффективного использования. По результатам аттестации принимаются решения, изменяющие или сохраняющие аттестуемым занимаемые должности.

Бенефиты – система льгот, предоставляемых предприятием.

Бонусы – система индивидуального премирования по результатам деятельности за фиксированный период времени.

Выплаты компенсационные – выплаты, производимые для возмещения расходов, которые несет работник при выполнении своих трудовых функций. К ВК относятся выплаты в связи со служебными командировками (суточные, расходы на проезд, оплату жилья); единовременные пособия (т.н. подъемные при переводе на работу в другую местность, оплата не выданной своевременно спецодежды, если работник приобрел ее за свой счет). ВК производятся либо в размере фактически понесенных расходов (например, оплата проезда и жилья при командировках в пределах максимальных размеров, установленных законом), либо в твердых размерах независимо от фактических затрат (например, суточные при командировках). Удержания каких-либо сумм из ВК не допускаются.

Гибкая система льгот – система, при которой определяется система льгот, предоставляемых работнику по условиям контракта, и предоставляется право выбора видов льгот.

Гибкая система оплаты труда – система оплаты труда, предполагающая сочетание фиксированного оклада и системы премирования (бонусов) при наличии индивидуальных критериев расчета премии.

Грейд (Grade – «зарплатный уровень»):

- 1) ступень (шаг) шкалы «зарплатной структуры»;
- 2) группа близких должностей с одинаковым уровнем зарплаты.

Система грейдов является продвинутой модификацией тарифной сетки. Для введения системы грейдов организация должна иметь четкую иерархическую структуру. Принадлежность сотрудника к тому или иному грейду (и, соответственно, размер его зарплаты) определяется с помощью оценки профессиональных компетенций. Система грейдов, как классы в школе, разделяет персонал на уровни (в зависимости от компетенций). Сотрудники равных должностей, находясь на разных ступенях грейда, получают разную зарплату. Продвижение вверх зависит не только от стажа, но и от качества работы, определяемого посредством регулярной аттестации.

Должностная инструкция – документ, регламентирующий производственные полномочия и обязанности работника. Должностная инструкция – это не только руководство к действию для самого работника, но и основа для проведения оценки результатов его трудовой деятельности, принятия решения о его дальнейшем внутреннем движении и

переподготовке. Должностная инструкция содержит информацию для проведения обоснованного отбора работников при найме, оценке уровня соответствия кандидатов на вакантные должности.

Единая тарифная сетка – система, увязывающая размер ставок и окладов всех категорий работников бюджетной сферы с минимальным размером оплаты труда.

Заработная плата – цена рабочей силы на рынке труда, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты. (ст. 129 ТК РФ) Заработная плата (разг. зарплата) – денежная компенсация (об ином виде компенсаций практически неизвестно), которую работник получает в обмен за свой труд.

Индивидуальные ценности труда – система личностных приоритетов выбора и реализации профессиональной деятельности.

Компенсационный пакет – совокупность элементов материального вознаграждения сотрудников, включающего услуги и льготы.

Критерии оценки трудовой деятельности – характеристики, определяющие качество трудовой деятельности.

Мотив – психологическое побуждение к действию или системе поведения.

Мотивационное ядро личности – система сознательного управления поведением.

Мотивация – это соотношение между поведением человека и причинами, которые обуславливают это поведение; совокупность психологических явлений, в которых отражается наличие в человеческой психике определенной готовности, направляющей к достижению цели. Неосознаваемый или осознаваемый образ цели, который стимулирует поведение, ориентирует его на удовлетворение определенных потребностей, называется мотивом. При этом цель и мотив не совпадают: в зависимости от обстоятельств один и тот же мотив может реализовываться в различных по своим целям действиях, а внешне одинаковые действия могут иметь различные мотивы.

Мотивация труда – процесс актуализации мотивов, способствующих трудовой активности.

Мотивация профессиональной деятельности – процесс активации мотивов, способствующих эффективному и устойчивому исполнению профессиональной деятельности.

Моральное стимулирование – система социально-психологических побуждений к производительному труду.

Оплата по конечному результату – распространенный сегодня способ оплаты услуг, например, рекрутинговых, – тех, которые оказывают кадровые агентства. Компания выплачивает агентству 100% согласованной стоимости услуги по факту подписания контракта с работником или его выхода на работу. По получении оплаты услуги у агентства обычно возникает обязательство гарантийной бесплатной замены кандидата в случае, если он будет уволен из компании (как правило, предоставляется трехмесячный гарантийный срок).

Отсроченные выплаты – система организации выплаты бонусов, способствующих удерживанию трудовых мотивов.

Потребность – определенное состояние индивида, испытывающего дефицит значимых факторов жизнедеятельности.

Процессуальные теории мотивации – теории мотивации, в которых основное внимание уделяется анализу процесса формирования и реализации мотива в системе деятельности.

Районные коэффициенты – показатели уровня сложности трудовой деятельности в особых климатических условиях.

Система профессиональных ценностей – центральный элемент профессионального самосознания, определяющий устойчивость профессиональной деятельности и взаимодействующий с системой мотивов.

Система оплаты труда – комплекс критериев оценки и форм материального вознаграждения труда.

Система управления мотивацией труда – комплекс целей, принципов, критериев и технологий управления мотивацией труда персонала.

Совместительство – выполнение работником кроме основной работы другой, регулярно оплачиваемой, на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Содержательные теории мотивации – теории мотивации труда, в которых основное место занимает конкретный вид мотивации.

Справедливая оплата труда – субъективная оценка соответствия трудового вклада и размера оплаты труда.

Средний размер оплаты труда – макроэкономический показатель, вычисляемый как среднее арифметическое значение заработных плат определённой группы работающего населения. В частности, Средний национальный доход (то есть средний размер оплаты труда по стране) вычисляется как сумма зарплат всего работающего населения, делённая на количество работающего населения. Это не то же самое, что и валовой внутренний продукт (ВВП), потому что в ВВП включены все категории населения и цены всех товаров и услуг. Средний размер оплаты труда совсем не обязательно является зарплатой «среднего» работника, так как в нём учитываются как очень высокие зарплаты, так и очень низкие, которые не имеют отношения к «среднему» работнику.

Стимул – внешний фактор, оказывающий воздействие на актуализацию или формирование мотива.

Теории мотивации – психологические модели, описывающие причины, протекание и эффекты мотивации.

Технологии управления мотивацией труда – конкретные способы и приемы применения средств управления для активации, коррекции и формирования мотивации труда персонала.

Трудовой вклад работника – доля участия конкретного работника в общем результате деятельности подразделения или организации.

Трудовой договор (контракт) – соглашение, которое заключается при найме работников. Преимущество письменной формы контракта состоит в том, что все условия контракта фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. Письменная форма повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда.

Удовлетворенность трудом – субъективная оценка соответствия трудовых ожиданий и характеристик действующей системы мотивации труда.

Условия труда – характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными

факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

Штатное расписание – документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов, а также общую численность сотрудников и фонд заработной платы в организации. Право утверждения штатного расписания предоставлено руководителю. Целесообразно в проектируемое штатное расписание закладывать совмещение профессий работников с выплатой вознаграждений (персональных надбавок) в размере от 50 до 100% от гарантированного размера заработной платы по совмещаемой должности. Это всегда дает экономию затрат на содержание рабочих мест. Штатное расписание в условиях вялотекущей инфляции и текучести кадров целесообразно корректировать 1–2 раза в год путем индексации дополнительных окладов и тарифных ставок. В целях сохранения коммерческой тайны (размера заработной платы и перечня должностей) штатное расписание обычно составляется в двух экземплярах для директора и главного бухгалтера. Во все остальные подразделения доводятся только соответствующие части штатного расписания, а в отделы кадров – информация по вакантным должностям.