

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»

Экономический факультет

Рекомендовано МССН

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование дисциплины Системы мотивации и стимулирования трудовой
деятельности

Рекомендуется для направления подготовки/специальности

38.04.03 «Управление персоналом»

(указываются код и наименование направления подготовки/специальности)

Направленность программы (профиль)

«Управление персоналом в кросс-культурной среде»

(наименование образовательной программы в соответствии с направленностью (профилем))

Цели и задачи дисциплины:

Основной целью дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование у магистров необходимых теоретических знаний в области мотивации и стимулирования персонала к эффективному труду и умение применять их на практике.

Основными задачами дисциплины являются:

- создание предпосылок для развития у студентов (слушателей) понимания того, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала организации является приоритетной областью практики управления персоналом;
- изучение современных подходов к управлению мотивацией и стимулированием труда на уровне организации, подразделения, отдельного работника;
- формирование навыков анализа систем мотивации и стимулирования труда;
- формирование базовых навыков проектирования системы стимулирования труда

2. Место дисциплины в структуре ОП ВО:

Дисциплина «HR-аналитика» относится к *базовой части, блока Б.1.О.06* учебного плана
В таблице № 1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций дисциплины в соответствии с матрицей компетенций ОП ВО.

Таблица № 1- Предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций

№ п/п	Шифр и наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Универсальные компетенции			
	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Управление талантами
	УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика	Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Оценка эффективности труда и управления персоналом
Общепрофессиональные компетенции			
	ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Иностранный язык делового и профессионального общения	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
	ОПК-3. Способен		

	<p>разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность</p> <p>ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p> <p>HR-аналитика</p>	<p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Иновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом</p>
Профессиональные компетенции			
	<p>ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения</p> <p>ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации</p>	<p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде</p> <p>Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт</p>	<p>Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика</p> <p>Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом</p> <p>Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персоналом Преддипломная практика</p>

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.

УК-6. Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.

ОПК-1. Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях

ОПК-3. Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность

ОПК-5. Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.

ПК-1 Разработка системы стратегического управления персоналом организации

ПК-4 Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения

ПК-6 Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации

В результате изучения дисциплины студент должен:

Знать и уметь применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования.

уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

владеть современными технологиями управления персоналом и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности.

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет **108** часов **3** зачетных единиц.

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры			
				3	
Аудиторные занятия (всего)	36			36	
В том числе:	-	-	-	-	-
<i>Лекции</i>				9	
<i>Практические занятия (ПЗ)</i>					
<i>Семинары (С)</i>				27	
<i>Лабораторные работы (ЛР)</i>					
Самостоятельная работа (всего), в т.ч. контроль	72			72	
Общая трудоемкость	час	108		108	
	зач. ед.	3		3	

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)
1.	Тема 1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Классические и современные теории трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х. Врумма и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий и ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

2.	Тема 2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Система и структура мотивации. Сущность механизма мотивации труда. Ресурсы мотивации. Психологический и социальный механизмы мотивации. Субъективный процесс мотивации. Ценности и установки, их влияние на мотивацию трудовой деятельности. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной целенаправленности, силе проявления и другим признакам. Взаимосвязь потребностей, интересов, ценностей и установок в мотивационном процессе. Мотивационное ядро личности и организации. Мотивационный профиль персонала организации.
3	Тема 3. Модели управления мотивацией в организациях	Моделирование как метод управления в социальных системах. Принципы моделирования. Базовая модель мотивации, ее компоненты. Основные требования к управлению трудовой мотивацией: оценка мотивов и потребностей профессиональной деятельности. Изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования. Алгоритм разработки модели управления мотивацией трудовой деятельности
4	Тема 4. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	Мотивация и стимулирование труда как важнейшая функция управления персоналом современных корпораций. Компенсационная политика компаний. Современные практики разработки систем мотивации и стимулирования труда персонала на основе сбалансированной системы показателей результатов труда. Корпоративные стандарты стимулирования труда. Социальная ответственность бизнеса и политика формирования приверженности персонала на основе справедливой системы стимулирования
5	Тема 5. Управление деструктивной мотивацией. Понятие и виды деструктивной мотивации.	Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей реализации личных интересов работников организации. Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации. Издержки деструктивной мотивации. Пути профилактики и ослабления микрополитической мотивации в организации
6	Тема 6. Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	Диагностический инструментарий оценки мотивации. Формы и методы оценки эффективности систем мотивации в организациях. Мотивационный аудит как технология анализа, оценки и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда персонала. Цели и задачи мотивационного аудита: оценка системы мотивации персонала и взаимосвязей между уровнями управления персоналом в организации; оценка мотивационного потенциала персонала организации (выявление мотивационного профиля); определение соответствия действующей системы мотивации мотивационным 9 ресурсам и стратегии организации; выработка практических рекомендаций

5.2. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	Семина	СРС	Всего час.
1.	Тема1. Организационно-методические основы анализа персонала организации	2			4	12	18
2.	Тема 2 Роль HR-аналитики в процессах управления персоналом	2			4	12	18
3	Тема 3 Технологии применения HR-анализа. HR-метрики. Big Data.	2			4	12	18
4	Тема 4 Ключевые показатели эффективности в процессе HR-анализа.	1			5	12	18
5	Тема 5 Основные тенденции применения HR-аналитики	1			5	12	18
6	Тема 6 Служба аналитики. Перспективы развития HR-аналитики	1			5	12	18

7. Практические занятия (семинары) (при наличии)

№ п/п	№ раздела дисциплины	Тематика практических занятий (семинаров)	Трудо-емкость (час.)
1.	Тема1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	4
2.	Тема 2	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	4
3	Тема 3	Модели управления мотивацией в организациях	4
4	Тема 4	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	5
5	Тема 5	Управление деструктивной мотивацией Понятие и виды деструктивной мотивации.	5
6	Тема 6	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	5

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Учебные аудитории (кабинеты) с рабочими местами для проведения лекций (по числу студентов в потоке) и для проведения семинаров (по числу студентов в отдельных группах)
Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio
Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid
Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W
Доска, экран

9. Информационное обеспечение дисциплины

а) программное обеспечение

MS Windows 7 64bit
Adobe CS6 Desing Premium
Microsoft Office 2013
Expert Systems (25)
Система БЭСТ-ОФИС (free)
Eviews 7.0 (21)
Корпорация Галактика (free)
Mentor (free)

Symantec Endpoint Protection (free)

7-Zip (free)

FastStone Image Viewer (free)

FreeCommander (free)

Adobe Reader (free)

K-Lite Codec Pack (free)

Microsoft Office, Mentor,

б) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

Наименование электронно-библиотечной системы, предоставляющей возможность круглосуточного дистанционного индивидуального доступа для каждого обучающегося из любой точки, в которой имеется доступ к сети Интернет, адрес в сети Интернет

1. Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН

<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

2. Университетская библиотека онлайн

<http://www.biblioclub.ru>

3. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

4. НЭБ Elibrary <http://elibrary.ru>

5. Консультант студента www.studentlibrary.ru

6. ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

7. ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

2. Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

3. поисковые системы - www.yandex.ru, www.google.ru, www.rambler.ru

10. Учебно-методическое обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: Издательский дом «Дело», 2018.- 346с.

2. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 300 с.

3. Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с.

4. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с.

5. Public Service Motivation & Prosocial Behavior: Do Public Sector Employees Practice What They Preach? // National Public Management Research Conference, Maxwell School of Syracuse University, Syracuse, NY, June 2-4, 2011. – http://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Schede_Public%20Service%20Motivation%20Prosocial%20Behavior-%20Do%20Public%20Sector%20Employees%20Pracitice%20What%20They%20Preach.pdf

б) дополнительная литература

1. Абрахам Г. Маслоу. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб.: Евразия 2012. – 345 с.

2. Боковня А.Е. Мотивация основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создание единой системы мотивации компаний). – М.: ИНФРА-М, 2011. – 144 с.

3. Дружинин Е.С. Управление персоналом организации: ситуации, технологии, решения: Учебно-практическое пособие / РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 232 с.

4. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.

5. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.

6. Попов Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 78–85. – Электронный ресурс: <http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=345749>

7. Седых Л.А. Дисциплинарная практика как фактор стимулирования работников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 11. – С. 128–134. – <http://www.mevriz.ru/about/>

8. Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 4. С. 160–168. – 10. Электронный ресурс <http://vgmu.hse.ru/2012--4/70744248.html>

11. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Обучение по дисциплине предполагает изучение курса на аудиторных занятиях (лекции и практические занятия) и самостоятельной работы студентов. Практические занятия дисциплины предполагают их проведение в различных формах с целью выявления полученных знаний, умений, навыков и компетенций. С целью обеспечения успешного обучения студент должен готовиться к лекции, поскольку она является важнейшей формой организации учебного процесса, поскольку:

- знакомит с новым учебным материалом;
- разъясняет учебные элементы, трудные для понимания;
- систематизирует учебный материал; – ориентирует в учебном процессе.

Подготовка к лекции заключается в следующем:

- внимательно прочитайте материал предыдущей лекции;
- узнайте тему предстоящей лекции (по тематическому плану, по информации лектора);
- ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- постарайтесь уяснить место изучаемой темы в своей профессиональной подготовке;
- запишите возможные вопросы, которые вы зададите лектору на лекции.

Подготовка к практическим занятиям:

- внимательно прочитайте материал лекций, относящихся к данному практическому занятию, ознакомьтесь с учебным материалом по учебнику и учебным пособиям;
- выпишите основные термины;
- ответьте на контрольные вопросы по занятиям, готовьтесь дать развернутый ответ на каждый из вопросов;
- уясните, какие учебные элементы остались для вас неясными и постарайтесь получить на них ответ заранее (до семинарского занятия) во время текущих консультаций преподавателя;

- готовиться можно индивидуально, парами или в составе малой группы, последние являются эффективными формами работы.

Подготовка к опросу выяснение преподавателем уровня владения студентом материала по конкретной теме учебной программы. В связи с этим студент должен:

- проработать учебную тему опираясь на лекционный материал, материал учебника и учебных пособий; - знать определения основных понятий;
- уметь ясно и последовательно излагать учебный материал;
- убедительно аргументировать собственную позицию;
- продемонстрировать способность видеть связь изучаемой темы с предшествующим материалом.

Подготовка к тестированию заключается в систематическом изучении программного материала, заучивании основных понятий и терминов по предложенным темам. Ответ в тестах необходимо обозначить в качестве выбранного варианта ответа на поставленный вопрос. Количество «правильных» ответов может быть различным. Подготовка к зачету. Текущий контроль должны сопровождать рефлексия участия в интерактивных занятиях и ответы на ключевые вопросы по изученному материалу. Итоговый контроль по курсу осуществляется в форме ответа на вопросы к зачету. В самом начале учебного курса необходимо познакомиться со следующей учебно-методической документацией:

- программой дисциплины;
- перечнем знаний и умений, которыми студент должен владеть;
- тематическими планами лекций, семинарских занятий;
- контрольными мероприятиями;
- учебником, учебными пособиями по дисциплине, а также электронными ресурсами;
- перечнем вопросов и заданий к зачету/экзамену.

После этого должно сформироваться четкое представление об объеме и характере знаний и умений, которыми надо будет овладеть по дисциплине. Систематическое выполнение учебной работы на занятиях позволит успешно освоить дисциплину и создать хорошую базу для сдачи зачета/экзамена.

12. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Материалы для оценки уровня освоения учебного материала дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» (оценочные материалы), включающие в себя перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций, разработаны в полном объеме и доступны для обучающихся на странице дисциплины в ТУИС РУДН.

Режим доступа:

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ВО РУДН.

Разработчики:

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

О.С.Горлова
инициалы, фамилия

Руководитель программы

Доцент, кафедра менеджмента
должность, название кафедры

подпись

А.В.Вавилина
инициалы, фамилия

Заведующий кафедрой

Менеджмента, профессор
название кафедры

подпись

В.С.Ефремов
инициалы, фамилия