


МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ВОРОНЕЖСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО ВГУ)

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой
Управления персоналом

 (И.Б.Дуракова)

22.04.2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.04.02 Мотивационный менеджмент

- 1. Шифр и наименование направления подготовки/специальности:**
38.03.02 Менеджмент
 - 2. Профиль подготовки/специализации:** Управление бизнесом
 - 3. Квалификация (степень) выпускника:** бакалавр
 - 4. Форма образования:** очная
 - 5. Кафедра, отвечающая за реализацию дисциплины:** Управление персоналом
 - 6. Составители программы:** Данкер К. А., к.э.н., ст. преп. кафедры управления персоналом
 - 7. Рекомендована:** НМС экономического факультета
протокол № 4 от 15.04.2021
-
-
-
-

8. Учебный год: 2022/2023

Семестр(-ы): 8

9. Цели и задачи учебной дисциплины:

Целью освоения учебной дисциплины являются:

- формирование у обучающихся знаний, умений, навыков, необходимых для формирования целостной системы принципов и методов мотивации персонала в организации с учетом рисков и приоритетов развития корпоративной культуры.

Задачи учебной дисциплины:

- усвоение теоретических и методических основ мотивации и стимулирования персонала;

- овладение современными методами и инструментарием построения мотивации персонала;

- формирование системы знаний о специфических рисках и ценностях работников в российских организациях;-

- формирование умений и навыков проведения исследований в области мотивации и удовлетворенности трудом персонала;

- приобретение навыков в области разработки и оценки эффективности управленческих решений в сфере материального и нематериального стимулирования.

10. Место учебной дисциплины в структуре ООП: часть, формируемая участниками образовательных отношений, дисциплина по выбору.

11. Планируемые результаты обучения по дисциплине/модулю (знания, умения, навыки), соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями выпускников):

Код	Название компетенции	Код(ы)	Индикатор(ы)	Планируемые результаты обучения
ПК-4	Способен документально оформлять процесс управления рисками в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений.	ПК-4.2	Документирует процесс управления рисками.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - принципы и основы формирования системы мотивации персонала с учетом личностных особенностей и потребностей работников. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - документально оформлять процесс управления рисками в рамках формирования системы мотивации персонала; - использовать индивидуальные особенности работников и модели мотивационного менеджмента для эффективной реализации потенциала работников и достижения целей бизнес-процессов и функциональных направлений; - проводить исследование удовлетворенности трудом работников. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями влияния на индивидуальное и групповое поведение на основе знания теорий и методов материальной и нематериальной мотивации персонала для эффективного управления рисками.

ПК-6	Способен разрабатывать методическую и нормативную базу системы управления в рамках отдельных бизнес-процессов и функциональных направлений.	ПК-6.2	Реализует нормы профессиональной этики и корпоративной риск-ориентированной культуры.	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основные теории и методы мотивационного менеджмента; - нормы профессиональной этики и корпоративной риск-ориентированной культуры. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - выявлять личностные особенности работников для выстраивания эффективной работы организации; - разрабатывать мероприятия по стимулированию работников с учетом содержательных и процессуальных теорий мотивации; - оценивать эффективность мотивационных мероприятий на основе поведения работников. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками формирования системы стимулирования персонала с учетом мотивационного профиля работников и норм профессиональной этики и корпоративной риск-ориентированной культуры.
------	---	--------	---	--

12. Объем дисциплины в зачетных единицах/часах в соответствии с учебным планом - 3 ЗЕТ / 108 часов

Форма промежуточной аттестации - зачет.

13. Трудоемкость по видам учебной работы

Вид учебной работы		Трудоемкость		
		Всего	По семестрам	
			8 семестр	...
Аудиторные занятия		54	54	
в том числе:	лекции	22	22	
	практические	32	32	
	лабораторные			
Самостоятельная работа		54	54	
в том числе: курсовая работа (проект)				
Форма промежуточной аттестации (<i>зачет</i>)				
Итого:		108	108	

13.1. Содержание дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1. Лекции		
1.1	Ключевые понятия и основные концепции мотивационного менеджмента	Мотивационный менеджмент как элемент управления персоналом. Классификации потребностей, мотивов и стимулов. Эволюция моделей трудовой мотивации. Изменение ценностей работника современной организации. Выводы, недостатки и практика применения основных теорий мотивации (теории Маслоу, Альдерфера, Герцберга, МакКлеланда, Аткинсона, Скиннера, теории атрибуции, постановки целей, ожидания, справедливости, модель Портера-Лоулера, теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения).

1.2	Мотивационные типы работников, особенности их стимулирования	Мотивационные типы работников по В.И. Герчикову. Выбор форм стимулирования в зависимости от мотивационного типа.
1.3	Удовлетворенность трудом	Удовлетворенность трудом как установка. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и особенностями личности, возрастом работника, производительностью. Исследование удовлетворенности трудом в организации. Индексы удовлетворенности.
1.4	Абсентеизм, презентеизм и текучесть персонала	Абсентеизм и презентеизм: понятие, причины. Модель основных детерминант присутствия работника на работе. Потери от абсентеизма и презентеизма. Текучесть персонала: понятие, виды. Инвестиционная модель текучести персонала Фарелла и Росбалта. Взаимосвязь между текучестью и абсентеизмом.
1.5	Гибкий график работы и удаленный труд	Преимущества и недостатки использования гибкого графика работы. Особенности организации удаленной работы. Влияние на удовлетворенность и производительность труда работников.
1.6	Методы трудовой мотивации	Методы трудовой мотивации, их сравнительная эффективность. Стимулирование сотрудников, основанное на теории подкрепления. Управление по целям как метод мотивации. Мотивация посредством проектирования работы. Модель Хэкмана и Олдхэма.
1.7	Компенсационный пакет организации	Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Традиционные и нетрадиционные системы компенсации. Формы и системы оплаты труда: достоинства, недостатки, сфера применения. Социальный пакет организации. Участие в управлении, прибыли, собственности.
1.8	Роль корпоративной и национальной культуры в системе стимулирования труда	Инновации в западной практике мотивации и пути их использования в России. Влияние особенностей менталитета и культурной среды на процесс мотивации персонала. Роль корпоративной культуры в системе стимулирования труда
2. Практические занятия		
2.1	Ключевые понятия и основные концепции мотивационного менеджмента	Основные теории мотивации: выводы, недостатки и практика применения (теории Маслоу, Альдерфера, Герцберга, МакКлеланда, Аткинсона, Скиннера, теории атрибуции, постановки целей, ожидания, справедливости, модель Портера-Лоулера, теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения).
2.2	Мотивационные типы работников, особенности их стимулирования	Методика Ш. Ричи, П. Мартина «12 факторов мотивации». Мотивационные типы работников по В.И. Герчикову.
2.3	Удовлетворенность трудом	Исследование удовлетворенности трудом в организации. Разработка анкет. Ролевая игра «Низкий уровень удовлетворенности трудом».
2.4	Абсентеизм, презентеизм и текучесть персонала	Абсентеизм, презентеизм и текучесть персонала: кейс-анализ.
2.5	Гибкий график работы и удаленный труд	Преимущества и недостатки использования гибкого графика работы. Особенности организации удаленной работы. Влияние на удовлетворенность и производительность труда работников.
2.6	Методы трудовой мотивации	Стимулирование работников, основанное на теории подкрепления. Деловая игра «Распределение заработной платы». Управление по целям как метод мотивации. Мотивация посредством проектирования работы.
2.7	Компенсационный пакет организации	Особенности традиционных и нетрадиционных систем компенсации.
2.8	Роль корпоративной и национальной культуры в системе стимулирования труда	Инновации в западной практике мотивации и пути их использования в России. Влияние особенностей менталитета и культурной среды на процесс мотивации персонала. Учет корпоративной культуры в разработке системы мотивации персонала. Участие в управлении как метод мотивации. Кейс-анализ.

13.2 Темы (разделы) дисциплины и виды занятий:

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Виды занятий (часов)				
		Лекции	Практические	Лабораторные	Самостоят. работа	Всего
1	Ключевые понятия и основные концепции мотивационного менеджмента	4	4		8	16
2	Мотивационные типы работников, особенности их стимулирования	2	4		6	12
3	Удовлетворенность трудом	2	4		6	12
4	Абсентеизм, презентеизм и текучесть персонала	2	4		6	12
5	Гибкий график работы и удаленный труд	2	4		6	12
6	Методы трудовой мотивации	4	4		8	16
7	Компенсационный пакет организации	4	4		6	14
8	Роль корпоративной и национальной культуры в системе стимулирования труда	2	4		8	14
	Итого:	22	32		54	108

14. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

(рекомендации обучающимся по освоению дисциплины: работа с конспектами лекций, презентационным материалом, выполнение практических заданий, тестов, заданий текущей аттестации и т.д.)

В процессе преподавания дисциплины используются такие виды учебной работы, как лекции, практические занятия, контрольные работы, деловые игры, решение кейсов и задач, подготовка докладов и сообщений, а также различные виды самостоятельной работы обучающихся.

Методические указания для обучающихся при работе над конспектом лекций во время проведения лекции.

Лекция – систематическое, последовательное, чаще монологическое изложение преподавателем учебного материала, как правило, теоретического характера.

В процессе лекций обучающимся рекомендуется вести конспект, что позволит впоследствии вспомнить изученный учебный материал, дополнить содержание при самостоятельной работе с литературой, подготовиться к экзамену.

Следует также обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации, положительный опыт в ораторском искусстве. Желательно оставить в рабочих конспектах поля, на которых делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал прослушанной лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных теоретических положений.

Любая лекция должна иметь логическое завершение, роль которого выполняет заключение. Выводы формулируются кратко и лаконично, их целесообразно записывать. В конце лекции обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по теме лекции.

Методические указания для обучающихся при работе на практическом занятии

Практические занятия реализуются в соответствии с рабочим учебным планом при последовательном изучении тем дисциплины.

В ходе подготовки к практическим занятиям обучающемуся рекомендуется изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой, новыми публикациями в периодических изданиях: журналах, газетах и т.д. При этом следует учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Рекомендуется также дорабатывать свой конспект лекции, делая в нем соответствующие записи из литературы, рекомендованной преподавателем и предусмотренной рабочей программой. Следует подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на занятие.

В связи с тем, что активность обучающегося на практических занятиях является предметом контроля его продвижения в освоении курса, то подготовка к таким занятиям требует ответственного отношения.

Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обучающийся может обращаться за методической помощью к преподавателю. Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам. В ходе практического занятия обучающийся может выступать с заранее подготовленным докладом. Также он должен проявлять активность при обсуждении выступлений и докладов одногруппников.

Не допускается выступление по первоисточнику - необходимо иметь подготовленный письменный доклад, оцениваемый преподавателем наряду с устным выступлением. Не допускается также и распределение вопросов к занятию среди обучающихся группы, в результате которого отдельный обучающийся является не готовым к конструктивному обсуждению «не своего» вопроса. Все вопросы к семинару должны быть проработаны каждым обучающимся.

Решение задач – выполнение обучающимися набора практических задач предметной области с целью выработки навыков их решения.

Прежде чем приступить к решению задач, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о порядке проведения занятия, критериях оценки результатов работы; получить от преподавателя конкретное задание и информацию о сроках выполнения, о требованиях к оформлению и форме представления результатов.

При выполнении задания необходимо привести развёрнутые пояснения хода решения и проанализировать полученные результаты. При необходимости обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю по трудностям, возникшим при решении задач.

Деловая игра – совместная деятельность обучаемых, направленная на нахождение путей оптимального решения поставленной задачи в соответствии с выбранной или назначенной ролью с целью выработки коммуникативных навыков, развития мышления, умения применять полученные теоретические знания на практике, быстроты оценки ситуации и принятия решения. Деловая игра позволяет вовлекать участников в моделирование процессов будущей профессиональной деятельности, развивает помимо профессиональных навыков, аналитические, рефлексивные способности, умение организовать собственную деятельность и деятельность группы. Прежде чем приступить к участию в деловой игре, обучающемуся необходимо ознакомиться с соответствующими разделами программы дисциплины по учебной литературе, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о целях и практических задачах игры, о порядке проведения игры, критериях оценки действий участников игры; получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы, описание игровой ситуации и конкретную роль в игре с разъяснением функций и порядка

действий по сценарию. По итогам проведения деловой игры, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

Ситуационный практикум (кейс) является одной из форм интерактивного практического занятия, целью которого является приобретение обучающимся умений командной работы, навыков выработки решений в профессиональной области, развитие коммуникативных и творческих способностей в процессе выявления особенностей будущей профессиональной деятельности на основе анализа обучаемыми заданий, сформированных на основе практических ситуаций.

Прежде чем приступить к участию в ситуационном практикуме, обучающемуся необходимо заранее, в процессе самостоятельной работы ознакомиться со сценарием практикума и необходимой литературой, рекомендованной программой курса; получить от преподавателя информацию о содержании кейса, информацию о форме предоставления результатов, сроках выполнения кейса и критериях оценки действий участников.

При выполнении задания необходимо получить от преподавателя необходимые раздаточные материалы и принять участие в делении учебной группы на мини-группы и в выборах лидера мини-группы; участвовать в формировании отчета по выполнению кейса в своей мини-группе; участвовать в обсуждении отчетов мини-групп.

По итогам проведения ситуационного практикума, обучающиеся имеют возможность задать вопросы преподавателю.

15. Перечень основной и дополнительной литературы, ресурсов интернет, необходимых для освоения дисциплины (список литературы оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ и используется общая сквозная нумерация для всех видов источников)

а) основная литература:

№ п/п	Источник
1	Кибанов А.Я. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности / А.Я. Кибанов; Баткаева И. А.; Митрофанова Е. А. — Москва: Проспект, 2015. — 63 с. —<URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=252120 >.
2	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина ; Соломанидин В. Г. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Юнити-Дана, 2015 .— 313 с. — <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=115175&sr=1 >.
3.	Управление персоналом: учебник / [И.Б. Дуракова, Л.П. Волкова, Е.Н. Кобцева] ; под ред. И.Б. Дураковой .— Москва : ИНФРА-М, 2014

б) дополнительная литература:

№ п/п	Источник
4.	Ветлужских Е. Система вознаграждения: как разработать цели и KPI / Е. Ветлужских - М.: Альпина Паблишер, 2016 – 218 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=279588&sr=1 >
5.	Виханский О.С. Менеджмент / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Магистр, Инфра-М, 2014. – 656 с.
6.	Кирилюк О. Управление мотивацией персонала в условиях организационных изменений: синергетический подход / О.Кирилюк, Е. Легчилина // Кадровик. – 2016. - №2.
7.	Кобьелл К. Мотивация в стиле экшн. Восторг заразителен / К. Кобьелл М. – Альпина Паблишер, 2014. – 192 с.
8.	Митрофанова А. Формирование системы премирования персонала организации на основе KPI / А. Митрофанова // Кадровик. – 2016. - №2.
9.	Митрофанова Е. Морально-психологическое стимулирование персонала организации / Е. Митрофанова, Л. Альшанская // Кадровик. – 2015. - №4. – С. 63-71
10.	Михненко П. А. Теория менеджмента: учебник / Михненко П. А. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2014 – 640 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=429486&sr=1 >
11.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для студ. вузов, обуч. по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом" / А.Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А.Я. Кибанова .— М. : ИНФРА-М, 2009 .— 522 с.
12.	Пырьев Е. А. Психология труда: учебное пособие / Е. А. Пырьев. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 455с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=436999&sr=1 >
13.	Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. / Н.В.

№ п/п	Источник
	Самоукина. – М.: Феникс, 2014. – 240 с.
14.	Шаховой В. А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В. А. Шаховой., С. А. Шапиро. - М., Берлин: Директ-Медиа, 2015 – 425 с. <URL: http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=272218&sr=1 >

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

№ п/п	Источник
1.	ЭБС "Университетская библиотека online" http://biblioclub.ru/
2.	ЭБС Издательство «Лань» http://e.lanbook.com
3.	Национальный союз кадровиков http://www.kadrovik.ru/
4.	Сообщество менеджеров E-xecutive http://www.e-xecutive.ru/

г) Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы

№ п/п	Источник
1	Талтынов С.М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : задания для самостоятельной и аудиторной работы : учебное пособие / С.М. Талтынов ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : Издательство Воронежского государственного университета, 2013 .— 23 с.
2	Талтынов С.М. Управление персоналом : Практикум: деловые игры, ситуации, тесты. Вып. 7 / С.М. Талтынов ; Воронеж. гос. ун-т .— Воронеж : ИПЦ ВГУ, 2008 .— 64 с. : ил., табл. — <URL: http://www.lib.vsu.ru/elib/texts/method/vsu/m08-159.pdf >.

17. Информационные технологии, используемые для реализации учебной дисциплины, включая программное обеспечение и информационно-справочные системы (при необходимости)

Программа курса реализуется с применением дистанционных образовательных технологий. Для организации занятий требуется: персональный компьютер и видеопроjectionное оборудование; пакет Microsoft Office; доступ к ресурсам сети Internet. Специализированное программное обеспечение при изучении дисциплины не используется.

18. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Кафедра управления персоналом, обеспечивающая реализацию образовательной программы, располагает материально-технической базой и аудиторным фондом, обеспечивающей проведение лекций, семинаров и иных видов учебной и научно-исследовательской работы студентов, предусмотренной учебным планом и соответствующей санитарно-техническим нормам. Имеется специализированная мебель, стационарное и переносное оборудование: компьютер, проектор, экран.

19. Фонд оценочных средств:

19.1. Перечень компетенций с указанием этапов формирования и планируемых результатов обучения

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
1.	1. Ключевые понятия и основные концепции мотивационного менеджмента 2. Мотивационные типы работников, особенности их стимулирования 3. Удовлетворенность трудом 4. Методы трудовой мотивации 5. Абсентеизм, презентеизм и текучесть персонала	ПК-4	ПК-4.2	Практические задания (кейсы) Доклады

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (модуля)	Компетенция	Индикатор(ы) достижения компетенции	Оценочные средства
2.	1. Гибкий график работы и удаленный труд 2. Компенсационный пакет организации 3. Роль корпоративной и национальной культуры в системе стимулирования труда	ПК-6	ПК-6.2	Практические задания (кейсы) Доклады
Промежуточная аттестация форма контроля – зачет				Комплект КИМ

19.2 Описание критериев и шкалы оценивания компетенций (результатов обучения) при промежуточной аттестации

Для оценивания результатов обучения на экзамене используются следующие показатели:

- 1) знание принципов и основ формирования системы мотивации персонала
- 2) умение находить организационно-управленческие решения в области мотивации персонала и разработки системы материального и нематериального вознаграждения сотрудников.
- 3) владение навыками формирования системы стимулирования персонала с учётом мотивационного профиля сотрудников
- 4) знание основных теорий и методов мотивации трудовой деятельности
- 5) умение использовать теории мотивации для решения управленческих задач, проводить исследования удовлетворенности трудом
- 6) владение навыками реализации методов мотивации для решения управленческих задач

Для оценивания результатов обучения на зачете используется – зачтено, не зачтено

Критерии оценивания компетенций	Уровень сформированности компетенций	Шкала оценок
Обучающийся отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; владеет теоретическими основами, способен иллюстрировать ответ примерами, фактами, данными научных исследований, применять теоретические знания для решения практических задач.	Базовый уровень	Зачтено
Обучающийся не отвечает основным критериям оценивания компетенций по данной дисциплине; не владеет теоретическими основами, демонстрирует отрывочные знания, не способен иллюстрировать ответ примерами, допускает множественные существенные ошибки в ответе.	–	Не зачтено

19.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы

19.3.1 Перечень вопросов к зачету:

1. Мотивация трудовой деятельности как функция управления персоналом
2. Категориальный аппарат теории мотивации: потребности, мотивы, стимулы. Взаимосвязь мотивов и стимулов.
3. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы. Преимущества и недостатки использования.
4. Основные этапы мотивационного процесса. Их характеристика.
5. Мотивационный механизм в теориях Маслоу, Альдерфера. Основные выводы, недостатки, практика применения.
6. Практическое значение мотивационных теорий Герцберга и Макклелланда.
7. Мотивационная теория ожидания и модель Портера-Лоулера: практика применения.
8. Теория справедливости. Прогнозы реакции сотрудников на несправедливую оплату труда. Проблемы, связанные с использованием теории справедливости.
9. Модель атрибуции и фундаментальное атрибутивное пристрастие в объяснении поведения работников.
10. Использование теории мотивации Аткинсона для работников с различной степенью мотивации успеха.
11. Мотивация посредством проектирования работы (модель Хэкмана и Олдхэма).
12. Стимулирование сотрудников, основанное на теории подкрепления
13. Мотивационные типы работников, особенности стимулирования (методика В.И. Герчикова)
14. Теория постановки целей. Основные принципы целеполагания.
15. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Деси и Р. Райана). Преимущества внутренней мотивации.
16. Участие в управлении как метод мотивации работников.
17. Программы участия работников в управлении
18. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Ошибки и причины неудач использования
19. Основные элементы системы управления по целям.
20. Гибкий график работы: преимущества, недостатки, условия успешности применения.
21. Проектирование работы. Обогащение труда.
22. Удовлетворенность трудом как установка. Характеристики работы, формирующие удовлетворенность.
23. Взаимосвязь между удовлетворенностью трудом и личностью, возрастом работника, его удовлетворенностью жизнью. Удовлетворенность трудом и производительность.
24. Исследование уровня удовлетворенности трудом. Индексы удовлетворенности.
25. Проблема абсентеизма. Модель основных детерминант присутствия сотрудников на рабочем месте.
26. Текучесть персонала. Взаимосвязь с абсентеизмом.
27. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда
28. Формы и системы оплаты труда: преимущества, недостатки, сферы применения.
29. Системы участия в прибыли и системы распределения доходов.
30. Понятие и структура компенсационного пакета
31. Социальный пакет организации. Система «кафетерия».

32. Влияние особенностей менталитета и культурной среды на процесс мотивации персонала.
33. Особенности организации удаленной работы и их влияние на мотивацию работников.
34. Роль корпоративной культуры в системе стимулирования труда.

19.3.2 Перечень практических заданий

1. Практическое упражнение: «Низкий уровень удовлетворенности трудом».
2. Разработка анкеты для исследования уровня удовлетворенности трудом.
3. Практическое упражнение: «Распределение заработной платы».
4. Практическое упражнение: «Как стимулировать поколение Z».

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно определил основную проблему, смог разработать правильные рекомендации, сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил задание с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

Пример кейса (фрагмент):

Компания «Toys» производит деревянные игрушки различных типов. Одна из частей процесса производства включает окраску частично собранных игрушек. На этой операции работают женщины. Игрушки вырезаются, шлифуются и собираются в отдельном помещении. Затем они погружаются в специальный раствор, после чего окрашиваются. Игрушки в основном 2-х цветные, правда, некоторые выпускаются более чем в 2-х цветах. Каждый цвет требует дополнительного рейса через помещение для окраски.

В течение ряда лет производство этих игрушек было полностью ручным. Однако, для удовлетворения сильно возросшего спроса операция окраски недавно была перепроектирована так, что 8 работниц, занимающихся окраской, были поставлены на конвейерную линию с цепью крюков. Эти крюки находились в непрерывном движении и двигались по линии в духовой шкаф. Каждая работница сидела в собственной кабинке, спроектированной так, чтобы отводить испарения и заслонять от краски. Работница должна была брать игрушку с подноса перед ней, помещать в роликовую красильную машину, напылять краску согласно шаблону, затем освободить игрушку и вешать на крюк, проходящий мимо.

Темп, с которым перемещаются крюки, был рассчитан инженерами так, чтобы каждая натренированная работница была бы способна повесить окрашенную игрушку на каждый крюк, прежде чем он выйдет из зоны ее досягаемости. Работницы в комнате окраски работали по системе коллективных премий. Из-за того, что операция была нова для них, они получали так называемую учебную премию за произведенное количество, которая уменьшалась каждый месяц. Эта учебная премия была рассчитана так, чтобы сойти на нет через 6 месяцев. К тому времени ожидалось, что все станет на свои места, т.е. работницы станут способными соответствовать норме и зарабатывать групповую премию при ее превышении

Вопрос: Как повлияла новая линия на производительность и удовлетворенность работой?

Критерии оценки практических заданий

Критерии оценивания	

	Шкала оценок
Обучающийся безошибочно выполнил расчеты, смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Зачтено
Обучающийся выполнил расчеты с ошибками, не смог сделать вывод по полученным результатам и дать аргументированный ответ на дополнительный вопрос	Не зачтено

19.3.5 Темы докладов

1. Компенсационный пакет: виды, элементы, особенности разработки.
2. Трудовая мотивация в системе Ф. Тейлора
3. Хотторнские эксперименты: основные результаты, критика, влияние на развитие подходов к мотивации персонала
4. Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента.
5. Особенности трудовой мотивации на японских предприятиях.
6. Построение системы оплаты труда на основе KPI
7. Диагностика системы мотивации трудовой деятельности в организации
8. Лояльность персонала: диагностика, особенности формирования

Критерии оценки доклада

Критерии оценивания	Шкала оценок
«Зачтено» выставляется, если обучающийся продемонстрировал глубокие знания, подтвержденные полным изложением темы доклада, показал взаимосвязь теории с практикой, ответил на дополнительные вопросы и смог аргументировать ответы примерами	Зачтено
Ответ не зачитывается при невладении обучающимся темой доклада, что выражается в неумении изложить содержание основных и дополнительных вопросов	Не зачтено

19.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций

Оценка знаний, умений и навыков, характеризующая этапы формирования компетенций в рамках изучения дисциплины осуществляется в ходе текущей и промежуточной аттестаций.

Текущая аттестация проводится в соответствии с Положением о текущей аттестации обучающихся по программам высшего образования Воронежского государственного университета. Текущая аттестация проводится в формах устного опроса (фронтальная беседа, доклады); письменных работ (контрольных тестовых заданий, выполнения практико-ориентированных заданий). Критерии оценивания приведены выше.

Промежуточная аттестация проводится в соответствии с Положением о промежуточной аттестации обучающихся по программам высшего образования.

Контрольно-измерительные материалы промежуточной аттестации включают в себя теоретические вопросы, позволяющие оценить уровень полученных знаний и практические задания. При оценивании используются критерии оценивания, приведенные выше.

Промежуточная аттестация по дисциплине с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий (далее – ЭО, ДОТ) проводится в рамках электронного курса, размещенного в ЭИОС (образовательный портал «Электронный университет ВГУ» (LMS Moodle, <https://edu.vsu.ru/>)).

Промежуточная аттестация обучающихся осуществляется в форме экзамена.

Обучающиеся, проходящие промежуточную аттестацию с применением ДОТ, должны располагать техническими средствами и программным обеспечением, позволяющим обеспечить процедуры аттестации. Обучающийся самостоятельно обеспечивает выполнение необходимых технических требований для проведения промежуточной аттестации с применением дистанционных образовательных технологий.

Идентификация личности обучающегося при прохождении промежуточной аттестации обеспечивается посредством использования каждым обучающимся индивидуального логина и пароля при входе в личный кабинет, размещенный в ЭИОС образовательной организации.