

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ (НИ ТГУ)

Институт экономики и менеджмента

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

Е. В. Нехода

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и вознаграждение персонала

по направлению подготовки / специальности

38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки/ специализация:

Управление персоналом

Форма обучения

Очная

Квалификация

Стратегическое управление персоналом

Год приема

2025

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель ОП

Л.Р. Тухватулина

Председатель УМК

М.В. Герман

Томск – 2025

1. Цель и планируемые результаты освоения дисциплины

Целью освоения дисциплины является формирование следующих компетенций:

ПК-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и работой структурного подразделения организации

Результатами освоения дисциплины являются следующие индикаторы достижения компетенций:

– РОПК-1.1 Знает теории управления персоналом; методы, способы и инструменты управления персоналом; состав и перечень кадровых документов, порядок организации документооборота; методы сбора и анализа кадровой информации; особенности управления структурными подразделениями организации, включая службу управления персоналом; специализированные информационные системы и сервисы; значение социальной политики, корпоративной культуры, систем материального и нематериального стимулирования труда; требования законодательства РФ в области персонала.

– РОПК-1.2 Умеет создавать и описывать организационную структуру, цели, задачи, функции структурного подразделения и определять задачи персонала структурного подразделения; применять методы управления межличностными отношениями в организации, направленные на повышение эффективности организации и повышение удовлетворенности персонала; составлять, рассчитывать, контролировать статьи расходов на персонал, разрабатывать предложения по затратам на персонал для формирования бюджета; формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса операционного управления персоналом и работой структурного подразделения.

2. Задачи освоения дисциплины

– Освоить теоретико-методологические подходы к системе мотивации труда и формированию системы вознаграждения на предприятии;

– Рассмотреть нормативно-правовые основы мотивации и вознаграждения;

– Научиться анализировать системы мотивации современных предприятий и разрабатывать эффективные системы мотивации.

– Владеть навыками оптимизации существующей системы мотивации и вознаграждения на предприятии.

3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина относится к Блоку 1 «Дисциплины (модули)».

Дисциплина относится к обязательной части образовательной программы.

4. Семестр(ы) освоения и форма(ы) промежуточной аттестации по дисциплине

Второй семестр, зачет.

5. Входные требования для освоения дисциплины

Для успешного освоения дисциплины требуются результаты обучения по следующим дисциплинам: Менеджмент, Организационное поведение и управление персоналом, Управление человеческими ресурсами.

6. Язык реализации

Русский

7. Объем дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 часов, из которых:

– лекции: 8 ч.;
– практические занятия: 20 ч.
в том числе практическая подготовка: 20 ч.
Объем самостоятельной работы студента определен учебным планом.

8. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам

Тема 1. Ключевые понятия и основные теории трудовой мотивации

Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение. Понятие мотива, виды и функции мотивов. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования. Эволюция моделей трудовой мотивации. Теории мотивации Маслоу, Альдерфера, Херцберга и МакКлелланда. Теория ожидания, условия мотивации. Теория справедливости. Модель атрибуции. Теория Аткинсона, ее основные составляющие. Теория постановки целей. Понятие экстринсивной и интринсивной мотивации. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Теории «Х» и «Y» МакГрегора. Практическое занятие. Система вознаграждения на предприятии.

Тема 2. Методы трудовой мотивации

Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования. Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки. Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США).

Тема 3. Вознаграждение персонала. Оплата труда.

Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Зарубежный опыт оплаты труда.

Тема 4. Основные направления стимулирования труда работников организации Основы построения системы стимулирования персонала; формы становления и их соответствие мотивационным типам; Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации; Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования; Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.

Тема 5. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.

Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.

Тема 6. Управление мотивацией и вознаграждением персонала организации. Методологические основы управления мотивацией и вознаграждением персонала. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии

9. Текущий контроль по дисциплине

Текущий контроль по дисциплине проводится путем контроля посещаемости занятий, тестов по лекционному материалу, выполнения домашних заданий, решения бизнес-кейсов и фиксируется в форме контрольной точки не менее одного раза в семестр.

10. Порядок проведения и критерии оценивания промежуточной аттестации

Зачет во втором семестре проводится в письменной форме в виде открытых вопросов и мини тестов. Продолжительность зачета 45 минут.

Примерные вопросы для зачета.

1. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
2. В чем разница между работниками, описываемыми теориями Х, У и Z?
3. Функции мотивации труда.
4. Применяемые системы мотивации.
5. Объясните сущность социальной теории мотивации поведения человека на основе пирамиды Маслоу.
6. Какую роль в мотивации играет вознаграждение? Назовите формы вознаграждения.
7. В чем отличия теории Маслоу от теорий его последователей Альдерфера, МакКлелланда?
8. В чем особенности процессуальной теории мотивации? Поясните на основе теории ожиданий Врума?
9. Портер и Лоулер в своей теории пришли к заключению, что результативность труда вызывает удовлетворение работой. Каковы последствия этого вывода для практики управления?
10. Использование знаний о структуре трудовой мотивации при оплате труда персонала.
11. Чем отличаются понятия «вознаграждение за труд» и «заработная плата»?
12. Каким образом менялось вознаграждение по мере развития человеческого общества?
13. Какие факторы определяют заработную плату как экономическое явление?

Результаты зачета определяются отметками «зачтено» или «не зачтено».

«Зачтено» выставляется в том случае, если магистрантом выполнены следующие условия:

- присутствовал не менее чем на 60% занятий (лекционные и практические занятия),
- сданы все домашние задания,
- зачётный тест выполнен на 60 и более %, раскрыт зачетный вопрос.

«Не зачтено» ставится, если не выполнены условия, указанные выше.

Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации размещены на сайте ТГУ в разделе «Информация об образовательной программе» - <https://www.tsu.ru/sveden/education/eduop/>.

11. Учебно-методическое обеспечение

- а) Электронный учебный курс по дисциплине в среде электронного обучения IDO - <https://lms.tsu.ru/>
- б) Фонд оценочных средств

12. Перечень учебной литературы и ресурсов сети Интернет

а) основная литература:

- Боковня, А. Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А.Е. Боковня. – Москва: ИНФРА-М, 2022. — 144с.— (Научная мысль). – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1861123>
- Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): монография / Б. М. Генкин. - 2-е изд., испр. – Москва: Норма: ИНФРА-М, 2020. – 352 с. – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1039303>
- Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/1242309>
- Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование персонала: взаимосвязь понятий / А. Я. Кибанов. – Текст: электронный // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2008. - №6. – С. 4-6. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/452739>
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва: ИНФРА-М, 2022. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1816819>

б) дополнительная литература:

- Адова, И. Б. Управление результативностью: обзор успешных корпоративных практик : учебное пособие / И. Б. Адова. - Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2018. - 200 с. –Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1870485>
- Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами: учебник / М. Армстронг, С. Тейлор. – 14-е изд.– СПб: Питер, 2018. - 1040 с. – (Серия «Классика МВА»). – Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1789427>
- Управление человеческими ресурсами организации: теория, процессы, технологии: монография / под общей ред. Е. В. Михалкиной. – Ростов-на-Дону: Издательство ЮФУ, 2011. – 426 с. – Текст: электронный. – URL: <https://znanium.com/catalog/product/550700>

в) ресурсы сети Интернет:

- Управление персоналом: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/93704/promo>
- Лидерство и командное развитие: открытый онлайн-курс. – Режим доступа: <https://stepik.org/course/90545/promo>
- Экономика. Социология. Менеджмент (ЭСМ): федеральный образовательный портал. – Режим доступа: <https://ecsocman.hse.ru/>
- Журнал «Управление персоналом». – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/>
- Журнал «HR-Journal». – Режим доступа: <https://www.hr-journal.ru/>

13. Перечень информационных технологий

- а) лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение:

- Microsoft Office Standart 2013 Russian: пакет программ. Включает приложения: MS Office Word, MS Office Excel, MS Office PowerPoint, MS Office OneNote, MS Office Publisher, MS Outlook, MS Office Web Apps (Word Excel MS PowerPoint Outlook);
- публично доступные облачные технологии (Google Docs, Яндекс диск и т.п.).

б) информационные справочные системы:

- Электронный каталог Научной библиотеки ТГУ –
<http://chamo.lib.tsu.ru/search/query?locale=ru&theme=system>
- Электронная библиотека (репозиторий) ТГУ –
<http://vital.lib.tsu.ru/vital/access/manager/Index>
- ЭБС Лань – <http://e.lanbook.com/>
- ЭБС Консультант студента – <http://www.studentlibrary.ru/>
- Образовательная платформа Юрайт – <https://urait.ru/>
- ЭБС ZNANIUM.com – <https://znanium.com/>
- ЭБС IPRbooks – <http://www.iprbookshop.ru/>

14. Материально-техническое обеспечение

Аудитории для проведения занятий лекционного типа.

Аудитории для проведения практических занятий, индивидуальных и групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации.

Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой и доступом к сети Интернет, в электронную информационно-образовательную среду и к информационным справочным системам.

15. Информация о разработчиках

Черепанова Наталья Владимировна, канд.филос. наук, доцент кафедры ОПиУП ИЭМ, ТГУ