

Министерство науки и высшего образования РФ
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«СИБИРСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.14.01 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В ЦИФРОВОЙ
ЭКОНОМИКЕ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

наименование дисциплины (модуля) в соответствии с учебным планом

Направление подготовки / специальность

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность (профиль)

38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Форма обучения

очная

Год набора

2020

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Программу составили _____

канд.экон.наук, доцент, Витковская Л.К.

должность, инициалы, фамилия

1 Цели и задачи изучения дисциплины

1.1 Цель преподавания дисциплины

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в вариативную часть учебного плана.

Цель изучения – овладение необходимыми знаниями и навыками в области мотивации и стимулирования труда работников различных видов деятельности и организаций, подготовка к выполнению соответствующих трудовых функций по управлению персоналом.

Освоение дисциплины предусматривает анализ передового отечественного и зарубежного опыта в области мотивации и стимулирования персонала.

Дисциплина опирается на деятельностный подход и предусматривает использование современных методов обучения с целью практической отработки процедур стимулирования персонала организации и формирования ответственной профессиональной позиции специалистов по управлению персоналом.

1.2 Задачи изучения дисциплины

Задачи изучения дисциплины раскрываются на основе требований к формированию компетенций согласно системе знаний, умений и навыков в профессиональной сфере и в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

Задачи преподавания дисциплины определяются необходимостью сформировать у студентов систему понятий и представлений в области мотивации и стимулирования труда на основе основных отечественных и зарубежных моделей мотивации, а также определить основные методы стимулирования персонала различных организаций на основе использования различных видов стимулов трудовой деятельности

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

Код и наименование индикатора достижения компетенции	Запланированные результаты обучения по дисциплине
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	
ПК-24: способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать содержание понятия эффективность системы материального и нематериального стимулирования в организации Уметь определять основные показатели эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Владеть доказательной базой в части оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-8: знанием 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 умением применять их на практике	
ПК-8: знанием 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 умением применять их на практике	<p>Знать содержание основных понятий и теоретических моделей в области мотивации и стимулирования труда</p> <p>Уметь распознавать группы мотивов стимулов, закодированные в тексте, поведении индивида</p> <p>Владеть основным минимальным набором инструментов мотивации и стимулирования труда</p>
ПКУЧР-1: умение разрабатывать системы оплаты труда персонала	
ПКУЧР-1: умение разрабатывать системы оплаты труда персонала	<p>Знать стимулирующие функции основных систем оплаты труда</p> <p>Уметь определять оптимальный уровень оплаты труда в целях стимулирования работников организации в зависимости от влияния внутренних и внешних факторов</p> <p>Владеть основными методами оценки эффективности систем оплаты труда</p>

1.4 Особенности реализации дисциплины

Язык реализации дисциплины: Русский.

Дисциплина (модуль) реализуется без применения ЭО и ДОТ.

2. Объем дисциплины (модуля)

Вид учебной работы	Всего, зачетных единиц (акад.час)	е
		1
Контактная работа с преподавателем:	2 (72)	
занятия лекционного типа	1 (36)	
практические занятия	1 (36)	
Самостоятельная работа обучающихся:	1 (36)	
курсовое проектирование (КП)	Нет	
курсовая работа (КР)	Нет	
Промежуточная аттестация (Экзамен)	1 (36)	

3 Содержание дисциплины (модуля)

3.1 Разделы дисциплины и виды занятий (тематический план занятий)

№ п/п		Модули, темы (разделы) дисциплины		Контактная работа, ак. час.							
				Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа				Самостоятельная работа, ак. час.	
						Семинары и/или Практические занятия		Лабораторные работы и/или Практикумы			
				Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС	Всего	В том числе в ЭИОС
1. Теоретические основы мотивации труда											
		1. Теоретические основы мотивации труда		12							
		2. Теоретические основы мотивации труда				10					
		3. Теоретические основы мотивации труда							8		
2. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов											
		1. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов		10							
		2. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов				10					
		3. Управление персоналом организации на основе использования материальных стимулов							10		
3. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду											
		1. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду		6							

2. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду			8					
3. Управление персоналом организации на основе использования нематериальных стимулов к труду							6	
4. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала								
1. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	8							
2. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала			8					
3. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала							12	
Всего	36		36				36	

4 Учебно-методическое обеспечение дисциплины

4.1 Печатные и электронные издания:

1. Герчиков В. И. Управление персоналом. Работник - самый эффективный ресурс компании: учебное пособие для студентов вузов по специальности "Менеджмент организации"(Москва: ИНФРА-М).
2. Минева О. К., Арутюнян С. А., Белик Е. А., Крюкова Е. В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник(Москва: Издательский дом "Альфа-М").
3. Боковня А. Е. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография (М.: ИНФРА-М).
4. Кибанов А. Я., Баткаева И. А., Митрофанова Е. А., Ловчева М. В., Кибанов А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник для вузов по специальностям "Менеджмент организации", "Управление персоналом"(Москва: ИНФРА-М).
5. Генкин Б. М. Человек и его потребности: Учебное пособие(Москва: ООО "Юридическое издательство Норма").
6. Витковская. Л.К. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: учеб-метод. материалы к изучению дисциплины для ... 38.04.03.01 - Менеджмент персонала современной организации (Красноярск: СФУ).
7. Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие(Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М").

4.2 Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства (программное обеспечение, на которое университет имеет лицензию, а также свободно распространяемое программное обеспечение):

1. В учебном процессе по данной дисциплине специальное программное обеспечение не используется. При выполнении самостоятельных заданий студентам достаточно владение пакетами Microsoft Office.

4.3 Интернет-ресурсы, включая профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Научная Электронная Библиотека (eLIBRARY) <http://www.elibrary.ru>
2. Электронная библиотека диссертаций РГБ <http://www.dvs.rsl.ru> (доступ к полному тексту), <http://www.diss.rsl.ru> (доступ к каталогу)
3. Электронная библиотека ИД «Гребенников» <http://www.grebennikon.ru>
4. Консультант Плюс – справочно-правовая система
5. Федеральный образовательный портал «Экономика, социология, менеджмент» <http://ecsocman.hse.ru/>

5 Фонд оценочных средств

Оценочные средства находятся в приложении к рабочим программам дисциплин.

6 Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования. Специальные помещения укомплектованы специализированной мебелью и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории. Для проведения занятий предлагаются наборы демонстрационного оборудования, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие программе дисциплины. Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.