

**Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Волгоградский институт управления – филиал РАНХиГС
Факультет государственного и муниципального управления
Кафедра государственного управления и менеджмента

УТВЕРЖДЕНА
учёным советом
Волгоградского института управления –
филиала РАНХиГС
Протокол № 2 от 22.09.2020 г.

(с изм. протокол №1 от 31.08.2021г.)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(индекс, наименование дисциплины, в соответствии с учебным планом)

Сист.мот. и стим. труд. деят.

(краткое наименование дисциплины)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки)

Управление персоналом государственной службы и корпораций

(направленность (профиль))

магистр

(квалификация)

очная, очно-заочная, заочная

(формы обучения)

Год набора-2021

Волгоград, 2021 г.

Автор(ы)–составитель(и):

к.с.н., доцент Шиндряева И.В., к.э.н., доцент, доцент кафедры государственного регулирования и менеджмента Тащидин Д.В.
(ученая степень и(или) ученое звание, должность) (наименование кафедры) (Ф.И.О.)

Заведующий кафедрой

государственного управления и менеджмента, д.и.н., профессор И.О.Тюменцев
(наименование кафедры) (ученая степень и(или) ученое звание) (Ф.И.О.)

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы	5
3. Содержание и структура дисциплины	5
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине	8
5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины Ошибка! Закладка не определена.	
6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	21
6.1. Основная литература	21
6.2. Дополнительная литература	22
6.3. Нормативные правовые документы	22
6.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы	23
6.5. Интернет-ресурсы	23
6.6. Иные источники	24
7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы	24

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

1.1. Дисциплина Б1.О.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями с учетом этапа:

Код компетенции	Наименование Компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2.	Стимулирование и мотивация командной работы
ОПК -1	способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях	ОПК -1.3.1	Комплексный подход при решении проблем стимулирования и мотивации персонала

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
–	УК-3.2.	<p>на уровне знаний: понимать, как строятся команды в организации, как разрабатывается стратегия</p> <p>на уровне умений: разрабатывать стратегии управления командами, руководить работой команд</p> <p>на уровне навыков: применять на практике технологии работы команд и внедрять стратегии развития организаций</p>
разработка системы стратегического управления персоналом организации	ОПК -1.3.1	<p>на уровне знаний: демонстрировать знания методов управления развитием и эффективностью организации, анализа выполнения планов и программ, определения их экономической эффективности</p> <p>на уровне умений: разрабатывать системы мотивации персонала, эффективности развития персонала</p>

ОТФ/ТФ (при наличии профстандарта)/ профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
–	УК-3.2.	на уровне знаний: понимать, как строятся команды в организации, как разрабатывается стратегия
		на уровне умений: разрабатывать стратегии управления командами, руководить работой команд
		на уровне навыков: применять на практике технологии работы команд и внедрять стратегии развития организаций
		на уровне навыков: применять технологии по реализации систем мотивации персонала

2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы

Объем дисциплины

Общая трудоемкость Б1.О.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составляет 2 зачётные единицы, 72 часа.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для очной формы обучения, составляет 18 часов: лекции – 4 часов, практические занятия – 12 часов, консультация к экзамену – 2 часа. Самостоятельная работа составляет 18 часов. Контроль- 36 часов.

Количество академических часов, выделенных на контактную работу с преподавателем для заочной формы обучения, составляет 14 часов: лекции – 4 часа, практические занятия – 8 часов, консультация к экзамену – 2 часа. Самостоятельная работа составляет 49 часов. Контроль – 9 часов.

Место дисциплины в структуре ОП ВО

Дисциплина изучается в 3 семестре (очная), в 3-4 семестре (заочная) формы обучения.

Дисциплина Б1.О.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» входит в раздел ОП ВО обязательной части дисциплин программы Блока 1. «Дисциплины (модули)».

Дисциплина реализуется после изучения: Б1.О.03 «Правовая система управления персоналом» (1 семестр очная, 1-2 семестр - заочная форма обучения).

Б1.О.07 «Формирование кадровой политики и планирование персонала организации» (1 семестр очная, очно-заочная и 1-2 семестр – заочная формы обучения).

Форма промежуточной аттестации в соответствии с учебным планом – экзамен в 3 семестре (очная, очно-заочная) и в 4 семестре (заочная) формы обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.			Форма текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации	
		Всего	Работа обучающихся по видам учебных занятий			
			Л/ЭО, ДОТ	ПЗ/ЭО, ДОТ		СР
Очная форма обучения						
1.	Эволюция взглядов на мотивацию	6	2	-	4	0

	и стимулирование трудовой деятельности					
2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	6		2	4	В
3.	Модели управления мотивацией в организациях	6	2	2	2	В
4.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	4		2	2	О
5.	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	4	-	2	2	КС
6.	Управление деструктивной мотивацией	4	-	2	2	О
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	4	-	2	2	Т
	Консультация к экзамену	2				
	Промежуточная аттестация	36				Экз
	Всего	72	4	12	18	

Заочная форма обучения

1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	10	2	-	8	О
2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	12			12	В
3.	Модели управления мотивацией в организациях	8	2	-	6	В
4.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	8		2	6	О
5.	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	8	-	2	6	КС
6.	Управление деструктивной мотивацией	8	-	2	6	О
7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	7	-	2	5	Т
	Консультация к экзамену	2				
	Промежуточная аттестация	9				Экз
	Всего	72	4	8	49	

Самостоятельная работа (СР) по изучению дисциплины осуществляется с применением ДОТ. Доступ к ДОТ осуществляется каждым обучающимся самостоятельно с любого устройства на портале: <https://lms.ranepa.ru>. Пароль и логин к личному кабинету/профилю/учетной записи предоставляется обучающемуся деканатом.

Примечание:

* формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), выступление (В), тестирование (Т), круглый стол (КС)

** – формы промежуточной аттестации: экзамен (Экз).

Содержание дисциплины

Тема 1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности (Лекция-презентация, практическое занятие в форме опроса)

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.

Тема 2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации (практическое занятие в форме выступления)

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.

Тема 3. Модели управления мотивацией в организациях (практическое занятие в форме выступления)

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:

Тема 4. Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе (практическое занятие в форме опроса)

Нормативно-правовой статус системы мотивации и стимулирования труда государственных служащих.

Формы и методы стимулирования профессиональной служебной деятельности в различных видах государственной службы, их особенности.

Состояние системы материального стимулирования государственных служащих.

Уровень удовлетворенности трудом на государственной службе. Связь размеров денежного содержания с показателями эффективности и результативности деятельности служащего.

Система социальных гарантий, льгот и компенсаций на государственной службе.

Система морального стимулирования на государственной службе.

Мотивация общественного служения как инструмент совершенствования системы стимулирования труда на государственной службе.

Тема 5. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда (практическое занятие- круглый стол)

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.

Тема 6. Управление деструктивной мотивацией (практическое занятие в форме опроса)

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.

Тема 7. Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала (практическое занятие в форме тестирования)

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 ресурсам и стратегии организации; выработка практических рекомендаций.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся и фонд оценочных средств промежуточной аттестации по дисциплине

4.1. Формы и методы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации.

4.1.1. В ходе реализации дисциплины: Б1.О.10 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема (раздел)		Методы текущего контроля успеваемости
Тема 1.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	опрос
Тема 2.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	выступление
Тема 3.	Модели управления мотивацией в организациях	выступление
Тема 4.	Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе	опрос
Тема 5	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	круглый стол
Тема 6.	Управление деструктивной мотивацией	опрос
Тема 7.	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	тестирование

4.1.2. Экзамен проводится с применением следующих методов (средств): в устной форме по вопросам и практическим заданиям (кейсам).

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости.

Преподаватель оценивает уровень подготовленности обучающихся к занятию по следующим показателям:

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия;
- выполнение выступления по практическим заданиям;
- выполнение теста;
- участие в работе круглого стола.

Критерии оценивания устных ответов на вопросы преподавателя по теме занятия:

- правильность и полнота ответа

Критерии оценивания выступления:

- степень усвоения понятий и категорий по теме;
- умение работать с документальными и научными источниками;
- грамотность изложения материала;
- самостоятельность работы, наличие собственной обоснованной позиции;
- культура представления презентации (лексический запас, грамматические конструкции, речевой стиль, четкость речи, темп);
- соблюдение регламента.

Критерии оценивания выполнения теста:

- правильность ответов на вопросы теста.

Критерии оценивания опроса

- устные ответы на вопросы преподавателя по теме занятия, оценивается в соответствии с правовыми и нормативными актами в социального законодательства. Преподаватель учитывает степень осведомленности студента, а также актуальность используемых источников и материалов.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе пяти-бальной системе.

Алгоритм формирования оценки таков:

- вес инициативности $W = 0,1$
- вес актуальности $W = 0,3$
- вес убедительности $W = 0,4$
- вес наличия примеров $W = 0,2$

Результирующая оценка в пяти-бальной шкале (Орез) есть сумма четырех оценок за инициативность (Ои.), актуальность (Оа), убедительность (Оу), наличия примеров (Оп):

$$\text{Орез} = (W_{\text{и}} \times O_{\text{и}}) + (W_{\text{а}} \times O_{\text{а}}) + (W_{\text{у}} \times O_{\text{у}}) + (W_{\text{п}} \times O_{\text{п}})$$

Оценка зачитывается, если студент набрал не менее 30% баллов ($\text{Орез} \geq 3$)

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) соответственно 3 (30%-50%), 4(51%-80%),5(81%-100%) - оценка имеет вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

Критерии оценивания выступления на круглом столе:

- обучающийся выступает с проблемным вопросом;
- высказывает собственное суждение;
- отвечает аргументировано на вопросы;
- демонстрирует информационную готовность к обсуждению;
- грамотно и четко формулирует вопросы к выступающему.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы 70% из 100% (70 баллов из 100) - вклад по результатам посещаемости занятий, активности на занятиях, выступления с докладами, участия в обсуждениях докладов

других обучающихся, ответов на вопросы преподавателя в ходе занятия, тестирования. Детализация баллов и критерии оценки текущего контроля успеваемости утверждается на заседании кафедры.

Типовые оценочные материалы по темам

Вопросы для подготовки к опросу по теме:

Тема 1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности

1. Концепция «Экономического человека» А.Смита о критериях оценки и оплаты труда.
2. Основоположники научного менеджмента (Ф.Тейлор, А.Файоль, Г.Эмерсон) и др. о вознаграждении за труд.
3. Теории, в основе которых рассматривается картина человека как работника: «ХУ» – теория Макгрегора, Теория человеческих отношений (Э. Мейо, Б. Ротлисбергер)
4. Теория «Z» – Оучи (коллективной мотивации).
5. Теория потребности в достижениях Д. Мак-Грегора.
6. Модель Портера –Лоулера.
7. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых.

Вопросы для подготовки к выступлению по теме:

Тема 2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации

1. Смысл и сущность трудовой деятельности.
2. Труд как естественное условие существования человека и духовных потребностей людей.
3. Значимость труда для современного человека и его признаки.
4. Мотивационные компоненты труда (доход, занятость, служение общественным интересам, удовлетворение от труда).
5. Полимотивация и стимулирование трудовой деятельности и борьба мотивов. Деятельностный подход к мотивации труда.
6. Российские психологи о потребностно-мотивационной сфере человека.
7. Характеристика деятельности человека, ориентированной на внутренний и внешний мир человека.
8. Субъекты и объекты мотивации.
9. Потенциальная и актуальная мотивация.
10. Мотивационная ситуация.
11. Функции мотивации: стимулирующая, развивающая, смыслообразующая

Вопросы для подготовки к выступлению по теме:

Тема 3. Модели управления мотивацией в организациях

1. Основные требования к управлению трудовой мотивацией. Базовая модель управления мотивацией.
2. Сочетание трудовой мотивации с созданием благоприятных условий труда, соотношение ее с уровнем и качеством жизни.
3. Факторный анализ мотивации трудовой деятельности.
4. Анализ применяемых методов мотивации в условиях спада экономических показателей компании.

5. Анализ применяемых методов мотивации в условиях роста экономических показателей компании.
6. Основные показатели и критерии оценки результативности мотивационных мероприятий.
7. Модель управления мотивацией на государственной службе.
8. Модель управления мотивацией в государственной корпорации.
9. Модель управления мотивацией в коммерческой организации.
10. Принципы мотивации труда и их реализация в различных моделях мотивации

Вопросы для подготовки к опросу по теме:

Тема 4. Специфика форм и методов мотивации и стимулирования труда на государственной службе

1. Мотивационные ожидания государственных служащих и параметры их удовлетворенности трудом.
2. Виды стимулов и гарантий на государственной службе, их нормативная определенность.
3. Роли моральных стимулов на государственной службе. Мотивация общественного служения.
4. Методы анализа и оценки эффективности мотивации трудовой деятельности государственных служащих.
5. Влияние принципов служебного поведения на мотивацию профессиональной деятельности государственных служащих.
6. Анализ зарубежного опыта по мотивации и стимулированию труда государственных служащих.
7. Государственные награды служащих как фактор мотивации.
8. Социально-экономическое значение мотивации труда государственных служащих.
9. Вопросы мотивации и стимулирования труда в программах реформирования государственной гражданской службы.
10. Обзор экспертных оценок о мотивации труда государственных служащих (по материалам периодических изданий).

Вопросы для подготовки к круглому столу по теме:

Тема 5. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда

1. Мотивационные ожидания работников в коммерческих организациях и уровень их удовлетворенности трудом.
2. Виды стимулов и гарантий в коммерческих организациях.
3. Корпоративные стандарты мотивации и стимулирования труда в коммерческих организациях.
4. Методы анализа и оценки эффективности мотивации трудовой деятельности в коммерческих организациях.
5. Влияние уровня лояльности на мотивацию труда персонала.
6. Анализ зарубежного опыта по мотивации и стимулированию труда в коммерческом секторе экономики.
7. Обзор экспертных оценок о мотивации труда в коммерческой сфере и государственных корпорациях (по материалам периодических изданий).

Вопросы для подготовки к опросу по теме:

Тема 6. Управление деструктивной мотивацией

1. Деструктивная мотивация: понятие и виды.
2. Особенности демотивации. Микрополитическая мотивация.
3. Основные факторы микрополитической мотивации.
4. Механизм микрополитической мотивации в современной России.
5. Пути ослабления микрополитической мотивации.

4.3. Оценочные средства для промежуточной аттестации.

4.3.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы. Показатели и критерии оценивания компетенций с учетом этапа их формирования

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.2.	Стимулирование и мотивация командной работы
ОПК -1	способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и прав, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и смежных областях	ОПК -1.3.1	Комплексный подход при решении проблем стимулирования и мотивации персонала

Этап освоения компетенции	Показатель оценивания	Критерий оценивания
ОПК -1.3.1	Имеет представление о структуре системы мотивации и стимулирования, внешних и внутренних факторов ее формирования	– Ранжирует факторы, влияющие на мотивацию работников – Определяет демотивирующие факторы
	Проектирует системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов	– Выстраивает алгоритм проектирования системы мотивации – Классифицирует элементы системы мотивации
	Разрабатывает и внедряет политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач	– Определяет взаимосвязь мотивации персонала со стратегическими целями организации – Анализирует организационные факторы формирования мотивации работника

	Использует инновационные методы и приемы анализа для изучения существующих систем мотивации и проблем в области мотивации персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Выявляет проблемы и определяет пути совершенствования системы мотивации персонала в современных условиях – Разрабатывает мероприятия по совершенствованию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности в организации
	Владеет методами оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы мотивации и стимулирования труда.	<ul style="list-style-type: none"> – Определяет влияние мотивации на результативность организации – Устанавливает взаимосвязь системы целей и оплаты труда
	Устанавливает связь корпоративной системы мотивации и системы управления персоналом организации, взаимосвязь стратегии организации и корпоративной системы мотивации	<ul style="list-style-type: none"> – Ориентация системы мотивации на решение стратегических и тактических целей и задач компании – Устанавливает взаимосвязь системы мотивации с корпоративной культурой компании
УК-3.2	Владеет методами диагностики системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации	<ul style="list-style-type: none"> – Применяет прямые методы психодиагностики мотивационной сферы личности.
	Объясняет роль коммуникации в системе мотивации персонала	<ul style="list-style-type: none"> – Применяет вертикальные коммуникации и горизонтальные каналы обмена информацией между отделами для согласования действий; – Роль межличностных коммуникации в трудовой мотивации персонала
	Проводит сравнительные исследования для определения эффективности системы вознаграждения	<ul style="list-style-type: none"> – Проводит сравнительный анализ российского и зарубежных подходов к мотивации персонала – Проводит сравнительный анализ трудовой мотивации персонала государственной и частной организации

4.3.2. Типовые оценочные средства

Вопросы к экзамену:

1. Актуальность и социально-экономическое значение изучения практики мотивации стимулирования труда персонала в современных российских условиях.
2. Иерархия потребностей А. Маслоу и ее значение в диагностике потребностей современного российского работника.
3. Теория «Х» и «У» Д Макгрегора и ее значение в современной практике стимулирования труда персонала.
4. Вклад двухфакторной теории мотивации Ф. Герцберга в практику оценки удовлетворенности трудом современных работников.
5. Вклад теории К. Альдерфера в развитие моделей стимулирования труда.
6. Теория справедливости С. Адамса и ее актуальность в современных российских условиях.
7. Роль и значение концепции «Школа человеческих отношений» Г. Мюнстерберга и Э. Мейо для современной практики кадрового менеджмента.
8. Теория мотивации Портера-Лоулера и ее практическое значение в обеспечении результативного труда персонала.
9. Трудовая деятельность как объект мотивации.
10. Предметная деятельность и природа человеческих потребностей.
11. Направляющая и смыслообразующая функция мотивов.

12. Зарубежный опыт стимулирования труда и его адаптация в современных российских условиях.
13. Принципы мотивации труда персонала в организации.
14. Функции мотивации труда, их значение в управленческой практике менеджера.
15. Показатели качества трудовой жизни, их определение.
16. Критерии и показатели удовлетворенности трудом работников.
17. Институциональная система мотивации.
18. Корпоративные системы мотивации, основа их специфики.
19. Личностная система мотивации и ее основные элементы.
20. Система мотивации и стимулирования труда на государственной службе.
21. Система мотивации и стимулирования труда в государственной корпорации.
22. Системы мотивации и стимулирования труда в коммерческой организации.
23. Компенсационная политика компании.
24. Субъекты и объекты мотивации труда в организации.
25. Ресурсы мотивации и их классификация.
26. Компоненты субъективного механизма мотивации труда.
27. Формирование механизма мотивации труда персонала на основе анализа потребностей.
28. Установочный блок в механизме мотивации труда.
29. Ценностный блок в механизме мотивации труда.
30. Самомотивация современного работника: функции, методы, стили.
31. Мотивация общественного служения на государственной службе: сущность и содержание.
32. Организационно-административные стимулы в современной организации.
33. Материальные стимулы: характеристика.
34. Коммуникационные стимулы: характеристика.
35. Классификация ресурсов мотивации в современной организации.
36. Социально-психологическое стимулирование персонала.
37. Лояльность персонала: формы проявления, значение.
38. Государственные награды в Российской Федерации как фактор моральной мотивации современного работника.
39. Виды и формы морального стимулирования персонала в современной организации.
40. Деструктивная мотивация: сущность и содержание.
41. Формы проявления деструктивной мотивации в поведении персонала организации.
42. Формы и методы профилактики и предотвращения деструктивной мотивации.
43. Влияние социальной среды и профориентации на отношение человека к трудовой деятельности.
44. Модель управления трудовой мотивацией в организации.
45. Мотивирующий компонент в современных системах оплаты труда.
46. Грейдирование как элемент формирования эффективной системы оплаты труда.
47. Локальные нормативные акты, обеспечивающие мотивацию труда в организации.
48. Принципы и алгоритм проведения мотивационного аудита в организации.
49. Методы и формы оценки эффективности системы управления мотивацией в организации.
50. Формы и методы расчета затрат на обеспечение эффективной системы мотивации в организации.

Варианты практических заданий (кейсов) к экзамену:

Практическое задание № 1

Описание ситуации на государственной службе

По итогам ведомственного аудита в Федеральной службе «XXX» установлено, что в структурах из 15 департаментов - в девяти 44 гражданских служащих имеют родственные связи. Это составляет 18% от общей численности работников службы. По мнению ряда аудиторов, данный факт может свидетельствовать об осознанном формировании протекционистской кадровой политики со стороны руководства федеральной службы. Очевидно, что в данном ведомстве складывается «клановая культура». По мнению экспертов, на государственной службе такой тип организационной культуры проявляется в «непотизме» - социальном явлении, означающем явное влияние родственных связей на служебные отношения. В оценке специалистов такое явление также символически оценивается как «кумовство» и «фаворитизм». **Опасения, относительно данных фактов у аудиторов могло сложиться, исходя из недавно опубликованных результатов социологического опроса государственных служащих.**

Вместе с тем, по формальным признакам, фактов прямого подчинения служащих своим родственникам не установлено и, следовательно, не ограничено действующим законодательством. Однако, рабочая атмосфера в коллективах департаментов службы не отличается высокой работоспособностью. Со стороны руководителей данной службы отмечен субъективный подход к оценке результатов деятельности служащих и тактика «уровниловки» при установлении премий служащих. Ведомственный аудит указал также на низкие показатели результатов работы служащих, что повлекло за собой снижение уровня рейтинга федеральной службы «XXX» в системе исполнительной власти.

Задачи:

1. Исходя из представленной информации, дайте общую характеристику управленческого потенциала руководителей всех уровней данной службы.
2. Определите факторы деструктивной мотивации и основания для формирования микрополитической мотивации.
3. Предложите программу мер для преодоления факторов деструктивной мотивации и повышении результатов работы служащих в данном ведомстве.

Практическая задача № 2

Описание ситуации в корпорации.

В структурах корпорации «РН» работает высокопрофессиональный коллектив. Средний уровень оплаты труда в корпорации составляет 100 тыс. руб. Система работы с персоналом по внешним признакам отвечает всем современным требованиям. Отбор кадров, например, предполагает оценку с использованием полиграфа, знаний законодательства и т.п. Систематически проводится обучение линейных руководителей, ежегодно проводится аттестация персонала.

Вместе с тем, по мнению новых работников, в ряде департаментов, уже в течение первого года работы, сотрудники корпорации начинают ощущать атмосферу социальной напряженности в коллективе, которая характеризуется тотальным контролем за контактами начинающих работников с представителями организаций партнеров, ограничением общения «новичков» в рабочей среде. При этом, «работникам со стажем» со стороны высшего руководства оказывается очевидное покровительство, они получают хорошие премиальные, но предпочитают об этом не распространяться. Все это может свидетельствовать о наличии такого социального явления в стиле управления и корпорации как «клиентеллизм».

После обращения одного из новичков к руководству с просьбой предоставить более самостоятельный порядок работы с клиентами и равные возможности заработать премию, получил ответ: в нашей организации для достойного премиального вознаграждения необходимо заслужить доверие!

О каком доверии и кому идет речь?

Задачи:

1. Исходя из полученной информации, дайте общую характеристику управленческого потенциала и ценностных ориентаций руководителей данной корпорации
2. Определите факторы деструктивной мотивации у работников и основания для формирования микрополитической мотивации в данной корпорации.
3. Предложите программу мер для преодоления условий формирования микрополитической мотивации в данной корпорации.

Шкала оценивания.

Оценка знаний, умений, навыков проводится на основе балльно-рейтинговой системы: 30% из 100% (или 30 баллов из 100) - вклад в итоговую оценку по результатам промежуточной аттестации.

При оценивании ответа обучающегося в ходе промежуточной аттестации можно опираться на следующие критерии:

Баллы	Критерий оценки
26-30	<p>Обучающийся показывает высокий уровень компетентности, знания программного материала, учебной, периодической и монографической литературы, законодательства и практики его применения, раскрывает не только основные понятия, но и анализирует их с точки зрения различных авторов. Обучающийся показывает не только высокий уровень теоретических знаний, но и видит междисциплинарные связи. Профессионально, грамотно, последовательно, хорошим языком четко излагает материал, аргументированно формулирует выводы. Знает в рамках требований к направлению и профилю подготовки законодательно-нормативную и практическую базу. На вопросы отвечает кратко, аргументировано, уверенно, по существу.</p> <p>Обучающийся показывает высокий уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует высокое качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает высокое качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).</p>
16-25	<p>Обучающийся показывает достаточный уровень компетентности, знания материалов занятий, учебной и методической литературы, законодательства и практики его применения. Уверенно и профессионально, грамотным языком, ясно, четко и понятно излагает состояние и суть вопроса. Знает нормативно-законодательную и практическую базу, но при ответе допускает несущественные погрешности. Обучающийся показывает достаточный уровень профессиональных знаний, свободно оперирует понятиями, методами оценки принятия решений, имеет представление: о междисциплинарных связях, увязывает знания, полученные при изучении различных дисциплин, умеет анализировать практические ситуации, но допускает некоторые погрешности. Ответ построен логично, материал излагается хорошим языком, привлекается информативный и иллюстрированный материал, но при ответе допускает некоторые погрешности. Вопросы не вызывают существенных затруднений.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа</p>

	проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).
6-15	<p>Обучающийся показывает достаточные знания материалов занятий, но при ответе отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. На поставленные вопросы отвечает неуверенно, допускает погрешности. Обучающийся владеет практическими навыками, привлекает иллюстративный материал, но чувствует себя неуверенно при анализе междисциплинарных связей. В ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские. На поставленные вопросы затрудняется с ответами, показывает недостаточно глубокие знания.</p> <p>Обучающийся показывает достаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе), но поставленные вопросы отвечает неуверенно. Демонстрирует достаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), но при этом отсутствует должная связь между анализом, аргументацией и выводами. Обучающийся показывает достаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе), но при этом в ответе не всегда присутствует логика, аргументы привлекаются недостаточно веские.</p>
0-5	<p>Обучающийся показывает слабые знания материалов занятий, учебной литературы, законодательства и практики его применения, низкий уровень компетентности, неуверенное изложение вопроса. Обучающийся показывает слабый уровень профессиональных знаний, затрудняется при анализе практических ситуаций. Не может привести примеры из реальной практики. Неуверенно и логически непоследовательно излагает материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p> <p>Обучающийся показывает недостаточный уровень качества оценки (диагностики) ситуации (проблемы), описанной в практическом задании (кейсе). Демонстрирует недостаточное качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе). Обучающийся показывает недостаточное качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе). Неуверенно и логически непоследовательно излагает в целом материал. Неправильно отвечает на вопросы или затрудняется с ответом.</p>

Шкала перевода из многобалльной системы в традиционную:

- обучающемуся выставляется оценка «неудовлетворительно» если обучающийся набрал менее 50 баллов,
- оценка «удовлетворительно» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 50 до 65 баллов;
- оценка «хорошо» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 66 до 75 баллов;
- оценка «отлично» выставляется при условии, если обучающийся набрал от 76 до 100 баллов.

100 баллов выставляется при условии выполнения всех требований, а также при обязательном проявлении творческого отношения к предмету, умении находить оригинальные, не содержащиеся в учебниках ответы, умении работать с источниками,

которые содержатся дополнительной литературе к курсу, умении соединять знания, полученные в данном курсе со знаниями других дисциплин.

4.4. Методические материалы

Студент допускается к экзамену по дисциплине в случае выполнения им всех заданий и мероприятий, предусмотренных программой дисциплины.

Экзамен ставится студенту по результатам выполненных работ в течение семестра, при условии, что оценки студента за работу в течение семестра (по всем результатам текущего контроля знаний) составляют не менее чем на 70 % «отлично» и 30 % «хорошо», пропуски занятий отсутствуют.

Экзамен проводится в форме публичного выступления.

Выступление – это официальное сообщение, посвященное теме вопроса в билете, которое содержит описание вопроса и раскрытие его сути. Структура ответа включает:

1. Введение:

– указывается вопрос, излагается последовательность ответа;

2. Основное содержание:

– обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания ответа;

– намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Выступление должно быть построено в соответствии с регламентом: не более пяти–семи минут.

Обучающийся также готовит решение кейса. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся защищает свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос является одним из основных способов проверки усвоения знаний обучающимися. Развернутый ответ студента должен представлять собой связное, логически последовательное сообщение на определенную тему, показывать его умение применять определения, правила в конкретных случаях. Основные критерии оценки устного ответа: правильность ответа по содержанию; полнота и глубина ответа; логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией); использование дополнительного материала.

Практические задания являются необходимым звеном для оценки умений и навыков обучающихся. Основные критерии оценки практического задания (кейса): качество предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанной в практическом задании (кейсе), качество обоснования анализа проблем и последствий внедрения сформулированных предложений и рекомендаций по решению проблемы (выходу из ситуации), описанном в практическом задании (кейсе).

Методические указания по подготовке к опросу

Подготовка к занятиям должна носить систематический характер. Это позволит обучающемуся в полном объеме выполнить все требования преподавателя. Обучающимся рекомендуется изучать как основную, так и дополнительную литературу, а также знакомиться с Интернет-источниками (список приведен в рабочей программе по

дисциплине).

Подготовка обучающихся к опросу предполагает изучение в соответствии тематикой дисциплины основной/ дополнительной литературы, нормативных документов, интернет-ресурсов.

Обучающийся готовит доклад в форме устного сообщения по теме дисциплины.

Методические рекомендации по подготовке доклада:

Доклад – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Желательно доклад сопровождать электронной презентацией. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель доклада;
- обозначается проблемное поле, тематические разделы доклада.

2. Основное содержание доклада:

- последовательно раскрываются тематические разделы доклада.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Методические рекомендации по подготовке выступления

Выступление – это официальное сообщение, посвященное заданной теме, которое может содержать описание состояния дел в какой-либо сфере деятельности или ситуации; взгляд автора на ситуацию или проблему, анализ и возможные пути решения проблемы. Доклад должен быть представлен в устной форме. Структура доклада включает:

1. Введение:

- указывается тема и цель выступления;
- обозначается проблемное поле и вводятся основные термины выступления, а также тематические разделы содержания выступления;
- намечаются методы решения представленной в выступлении проблемы и предполагаемые результаты.

2. Основное содержание:

- последовательно раскрываются тематические разделы выступления.

3. Заключение:

– приводятся основные результаты и суждения автора по поводу путей возможного решения рассмотренной проблемы, которые могут быть оформлены в виде рекомендаций.

Текст выступления должен быть построен в соответствии с регламентом предстоящего выступления: не более пяти–семи минут.

Методические указания по подготовке к тестированию:

При подготовке к тестированию следует учитывать, что тест проверяет не только знание понятий, категорий, событий, явлений, умения выделять, анализировать и обобщать наиболее существенные связи, признаки и принципы разных явлений и процессов. Поэтому при подготовке к тесту не следует просто заучивать материал, необходимо понять его логику. Подготовке способствует составление развернутого плана, таблиц, схем. Большую помощь оказывают интернет-тренажеры, позволяющие, во-первых, закрепить знания, во-вторых, приобрести соответствующие психологические навыки саморегуляции и самоконтроля.

Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся

Контроль самостоятельной работы осуществляется в рамках опросов по темам, предусмотренным рабочей программой дисциплины.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Сущность и характеристика мотивации трудовой деятельности как функции управления в современных условиях управления персоналом.
2. Содержательные теории мотивации трудовой деятельности и их актуальность в управлении персоналом.
3. Процессуальные теории мотивации трудовой деятельности и их актуальность в управлении персоналом.
4. Отечественные концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
5. Структура мотивационного процесса в рамках трудового поведения.
6. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона.
7. Современные концепции гуманизации труда и их авторы.
8. Взаимосвязь потребностей и интересов в прогнозировании поведения человека.
9. Теория постановки целей и «цикл высокопроизводительного труда» Э. Лока.
10. Исследования отношения к труду в работах отечественных ученых.
11. Мотивационные ожидания работников организации и их прогнозирование.
12. Современные методы стимулирования труда в организациях.
13. Сущность и социальная природа заработной платы.
14. Основные принципы организации заработной платы.
15. Оплата труда государственных гражданских служащих.
16. Адаптация зарубежного опыта по оплате труда в России.
17. Роли системы мотивации в достижении стратегических целей организации.
18. Характеристика модели мотивации в государственной корпорации.
19. Характеристика модели мотивации в коммерческой организации.
20. Значение материальных стимулов в современной бизнес организации.
21. Виды моральных стимулов персонала в современной организации.
22. Модель управления трудовой мотивацией в организации.
23. Принципы оптимизации системы вознаграждения персонала.
24. Принципы и процедуры мотивационного аудита в организации.
25. Оценка эффективности системы управления мотивацией в организации.
26. Принципы и основания использования системы наказаний персонала в организации.
27. Технологии мотивационного аудита.
28. Методы анализа оценки эффективности мотивации трудовой деятельности.
29. Компенсационная политика компании.
30. Социально-экономическое значение мотивации трудовой деятельности

Рекомендации по подготовке к круглому столу:

Подготовка к круглому столу представляет собой проектирование студентом обсуждения в группе в форме дискуссии. В этих целях студенту необходимо:

- самостоятельно выбрать тему (проблему) круглого стола;
- разработать вопросы, продумать проблемные ситуации (с использованием периодической, научной литературы, а также интернет-сайтов);
- разработать план-конспект обсуждения с указанием времени обсуждения, вопросов, вариантов ответов.

Методические рекомендации по защите кейсов

Кейсы – это проблемные ситуации, специально разработанные на основе фактического материала для оценки умений и навыков обучающихся.

Цель метода применения кейсов - научить обучающихся, анализировать проблемную ситуацию, возникшую при конкретном положении дел, и выработать наиболее рациональное решение; научить работать с информационными источниками, перерабатывать и анализировать их.

На знакомство и решение кейса обучающемуся отводится 30 мин. Обучающийся знакомится с материалом кейса. Осмысливает ситуацию. Если необходимо, собирает необходимую информацию по ситуации. Рассматривает альтернативы решения проблемы и находит ее верное или оптимальное решение. Обучающийся презентует (защищает) свое решение. Преподаватель оценивает качество выполнения задания по критериям: диагностики проблемы, качества предложений и рекомендаций по решению кейса, качества изложения материала.

6. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

6.1. Основная литература

1. Апель С.А. Проблемы мотивации и стимулирования персонала. [Электронный ресурс]: Научные записки – Электрон. текстовые данные- ОрелГИЭТ, 2019 г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/542896/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
2. Ланская А.В. Эффективные методы мотивации и стимулирования персонала. [Электронный ресурс]: Экономическая среда, – Электрон. текстовые данные - 2018г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/456570/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
3. Лосева Е.С. Нестандартные формы мотивации труда. [Электронный ресурс] : Бюлетень науки и практики – Электрон. текстовые данные- 2018г. №7. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/490698/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469890> — ЭБС «Юрайт»
5. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-469533> — ЭБС «Юрайт»
6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450765> — ЭБС «Юрайт»
7. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — Режим доступа: <https://urait.ru/book/motivaciya-i-stimulirovanie-trudovoy-deyatelnosti-450158> — ЭБС «Юрайт»
8. 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](https://www.researchgate.net/publication/328111111_uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Schede_Public%20Service%20Motivation%20Prosocial%20Behavior-%20Do%20Public%20Sector%20Employees%20Pracitice%20What%20They%20Preach.pdf)

6.2. Дополнительная 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. Перевозчикова Н.А., Багдосарова Д.Г. Управление мотивацией инновационной деятельности персонала современных вузов. [Электронный ресурс]. Вестник КемГУ. – Электрон. текстовые данные.- Серия: Политические, социологические и экономические науки, 2019г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/532752/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
4. 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.
5. Сосунова Е.В. Проблема оптимального использования методов стимулирования персонала в системе управления мотивацией.[Электронный ресурс] Экономическая среда – Электрон. текстовые данные - 2018 г. №1. – Режим доступа: <https://e-lanbook-com.ezproxy.ranepa.ru:2443/reader/journalArticle/456571/#1>. ЭБС издательства «ЛАНЬ»
6. 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.

6.3. Нормативные правовые документы

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства РФ. 2014, № 31, ст. 4398.
2. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ.
3. Указ Президента Российской Федерации «О порядке сдачи квалификационного экзамена государственными гражданскими служащими Российской Федерации и оценки их знаний, навыков и умений (профессионального уровня)» от 1 февраля 2005 г. № 111.
4. Указ Президента РФ «О примерной форме служебного контракта о прохождении государственной гражданской службы Российской Федерации и замещении должности государственной гражданской службы Российской Федерации» от 16 февраля 2005 г. № 159.
5. Указ Президента Российской Федерации «О федеральной программе «Реформирование и развитие системы государственной службы РФ (2009–2013 годы)» от 10 марта 2009 г. № 261.
6. Указ Президента РФ от 16.01.2017 N 16"О квалификационных требованиях к стажу государственной гражданской службы или стажу работы по специальности, направлению подготовки, который необходим для замещения должностей федеральной государственной гражданской службы"

7. Указ Президента РФ от 11.08.2016 N 403 "Об Основных направлениях развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы"
8. Постановление Правительства РФ от 03.03.2017 N 256 "О федеральной государственной информационной системе "Единая информационная система управления кадровым составом государственной гражданской службы Российской Федерации"
9. Распоряжение Правительства РФ от 12.09.2016 N 1919-р «Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по реализации Основных направлений развития государственной гражданской службы Российской Федерации на 2016 - 2018 годы», утв. Указом Президента РФ от 11.08.2016 N 403.
- 10.

6.4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

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

6.5. Интернет-ресурсы

1. Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации – <http://rosmintrud.ru>
2. www.nnir.ru / – Российская национальная библиотека
3. www.nns.ru / – Национальная электронная библиотека
4. www.rsi.ru / – Российская государственная библиотека
5. www.busineslearning.ru / – Система дистанционного бизнес образования
6. <http://www.consultant.ru/> – Консультант плюс
7. <http://www.garant.ru/> – Гарант
8. www.isras.rssi.ru (официальный сайт журнала «Социологические исследования»)
9. www.mintrud.ru (сайт Министерства труда и социального развития Российской Федерации)
10. www.AUP.ru (Административно-управленческий портал)
11. www.ilo.ru (официальный сайт Международной организации труда)
12. <http://www.hrm.ru> (специализированный сайт для HR- менеджеров)
13. <http://www.jod-today.ru> (сайт газеты «Работа для Вас»)
14. <http://www.personal-mix.ru> (научно-практический журнал по управлению персоналом «Персонал МИКС»)
15. <http://www.kadrovik.ru> (электронная версия журнала «Справочник кадровика»)
16. www.top-personal.ru (электронная версия журнала «Управление персоналом»)

17. www.uptp.ru (сайт международного журнала «Проблемы теории и практики управления»)
18. www.chelt.ru (сайт журнала «Человек и труд»)

6.6. Иные источники

1. Вернигорова Т.П. Управление персоналом государственной гражданской службы: Учебное пособие для студентов специальности «Управление персоналом» и слушателей образовательных программ профессиональной переподготовки и повышения квалификации. – Саратов: Научная книга, 2011. – 313 с.
2. Минаева Н.Л. Управление персоналом: Курс лекций. – М.: Экон-информ, 2012. – 171 с.
3. Попов Е. Мотивация менеджеров по ключевым бизнес процессам и показателям / Е. Попов, Р.Ческидов // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 78–85. – Электронный ресурс: <http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=345749>
4. Пряжников Н.С. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие для студентов. – М.: Издательский центр «Академия», 2012. – 368 с.
5. Травин В.В. Мотивационный менеджмент: Учебно-практическое пособие / РАНХиГС при Президенте РФ. – М.: Дело, 2013. – 152 с.

7. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для проведения занятий по дисциплине необходимо следующее материально-техническое обеспечение: учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, помещения для самостоятельной работы.

Программное обеспечение: Microsoft Windows 10 LTSC 1607, Microsoft Office Professional 2016.

Информационные справочные системы: Научная библиотека РАНХиГС. URL: <http://lib.ranepa.ru/>; Научная электронная библиотека eLibrary.ru. URL: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>; Национальная электронная библиотека. URL: www.nns.ru; Российская государственная библиотека. URL: www.rsl.ru; Российская национальная библиотека. URL: www.nnir.ru; Электронная библиотека Grebennikon. URL: <http://grebennikon.ru/>; Электронно-библиотечная система Издательства «Лань». URL: <http://e.lanbook.com/>; Электронно-библиотечная система ЮПАЙТ. URL: <http://www.biblio-online.ru/>.

Перечень РИД РАНХиГС 2018 года:

2017 год

Базы данных: «Российская судебная практика по роялти и платежам за предоставление внутригрупповых услуг».

Базы данных: «Система показателей дошкольного и общего образования»,

Базы данных: «Комплекс визуального анализа результатов сравнительной оценки системы показателей дошкольного и общего образования»;

Базы данных: «Система показателей для оценки вклада образования в социально-экономическое развитие субъектов Российской Федерации».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты этнографических интервью».

Базы данных: «Киргизские мигранты в Москве: результаты анкетного опроса»;

Базы данных: «Барьеры взаимодействия иноэтничных мигрантов и принимающего сообщества на локальном уровне: интервью с жителями района».

2018 год

Базы данных:

Интеграция мигрантов второго поколения: результаты пилотного опроса детей мигрантов армянского и азербайджанского происхождения/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева

А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Оценка эффективности миграционного законодательства: результаты опроса мигрантов из Узбекистана и Таджикистана/ Разработчики: Варшавер Е.А., Рочева А.Л., Иванова Н.С.-РАНХиГС, 2018.

Социологическое исследование факторов многокритериальной бедности – 2017/ Разработчики: Гришина Е.Е., Кузнецова П.О., Галиева Н.И.-РАНХиГС, 2018.

Квалифицированная миграция в России/ Разработчики: Флоринская Ю.Ф., Мкртчян Н.В., Галиева Н.И. -РАНХиГС, 2018.

Активное долголетие – 2017/ Разработчики: Рогозин Д.М., Галиева Н.И., Вырская М.С. -РАНХиГС, 2018.

Адаптационные стратегии населения – 2017/ Разработчики: Аврамова Е.М., Логинов Д.М., Галиева Н.И., Каравай А.В.-РАНХиГС, 2018.

Человек, семья, общество 2017/ Разработчики: Макаренцева А.О., Вырская М.С.-РАНХиГС, 2018.

Система показателей для сравнительной оценки региональных систем среднего профессионального образования и оценки их вклада в социально-экономическое развитие российских регионов/ Разработчики: Клячко Т.Л., Куклин В.Ж., Семионова Е.А., Токарева Г.С., Виноградов В.А. – РАНХиГС,2018.