

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»
(ФГБОУ ВО «РГГУ»)**

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ

Кафедра теории и истории социологии

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА В СФЕРЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Название и код направления подготовки 39.04.01 «Социология»

Название направленности “Цифровая социология и социальная аналитика”

Уровень высшего образования: магистратура

Форма обучения: очная, заочная

РПД адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

Москва 2024

СОЦИАЛЬНАЯ ДИАГНОСТИКА В СФЕРЕ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Рабочая программа дисциплины

Составитель:

докт. соц. наук, проф. кафедры теории и истории социологии Шевченко И.О.

.....

Ответственный редактор

Доктор социологических наук, проф. М.Б. Буланова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол Совета факультета

№ 3 от 19.03.2024 г.

\

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Пояснительная записка

1.1 Цель и задачи дисциплины

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

2. Структура дисциплины

3. Содержание дисциплины

4. Образовательные технологии

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

5.2. Критерии выставления оценок

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

9. Методические материалы

9.1. Планы практических (семинарских, лабораторных) занятий

9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ

9.3. Иные материалы

Приложения

Приложение 1. Аннотация дисциплины

Приложение 2. Лист изменений

1. Пояснительная записка

1.1. Цель и задачи дисциплины

Цель курса: подготовить специалиста, обладающего знаниями основных теоретических концепций трудовой мотивации, знаниями о видах и формах стимулирования труда, особенностях денежного стимулирования работников.

Задачи курса: проанализировать основные теоретические концепции трудовой мотивации; познакомить с опытом стимулирования труда в зарубежных и отечественных организациях различного типа; обобщить практический опыт в сфере мотивации и стимулирования персонала.

1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция (код и наименование)	Индикаторы компетенций (код и наименование)	Результаты обучения
ПК-1. Способен к разработке предложений по совершенствованию методов проведения социологических исследований	ПК-1.1. Предлагает модели и методы описания и объяснения социальных явлений и процессов	Знать: основные принципы и методы мотивации персонала Уметь: пользоваться возможностями анализа разнообразной информации, взаимодополнения различных социологических методов Владеть: основными навыками использования социологических методов анализа в прикладном социологическом исследовании в сфере управления персоналом
	ПК-1.2. Разрабатывает предложения по совершенствованию технологических процессов, методов сбора и анализа информации в социологическом и маркетинговом исследовании	Знать: социологические методы сбора и анализа данных Уметь: разрабатывать и выдвигать предложения по совершенствованию социологического сопровождения мотивации персонала Владеть: современными навыками социальной диагностики в сфере управления

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы:

Дисциплина «Социальная диагностика в сфере мотивации персонала» относится к вариативной части, формируемой участниками образовательных отношений по направлению «Социология».

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Современные социологические теории и анализ общества», «Методология и методы социологических исследований».

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: «Социально-экономический анализ современного общества», «Проектно-технологическая практика».

2. Структура дисциплины

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 академических часа.

Структура дисциплины для очной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	36
2	Семинары	40
Всего:		76

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 50 академических часов.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 академических часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 76 часов, самостоятельная работа обучающихся 50 часов, 18 часов – контроль.

Структура дисциплины для заочной формы обучения

Объем дисциплины в форме контактной работы обучающихся с педагогическими работниками и (или) лицами, привлекаемыми к реализации образовательной программы на иных условиях, при проведении учебных занятий:

Семестр	Тип учебных занятий	Количество часов
2	Лекции	6
2	Семинары	8
Всего:		14

--	--

Объем дисциплины в форме самостоятельной работы обучающихся составляет 121 академических часов.

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 4 з.е., 144 академических часа, в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 14 часов, самостоятельная работа обучающихся 121 часов, 9 часов – контроль.

3. Содержание дисциплины

Тема 1. Введение в предмет. Мотивация и стимулирование труда в системе функций управления персоналом.

Сущность мотивации в организации. Понятия «мотивация» и «стимулирование», различия между ними. Структура функции управления персоналом. Основные понятия. Содержание блока «Мотивация и стимулирование труда». Взаимосвязь функции «мотивация и стимулирование» с другими функциями управления персоналом.

Тема 2. Классические теории трудовой мотивации.

Определение трудовой мотивации. Мотивационное поведение и потребности. Вознаграждение и мотивация. Различие между внутренним и внешним вознаграждением.

Содержательные теории мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, Д. Макклелланда. Сравнительный анализ этих теорий и их критика. Применимость теорий в практике управления.

Процессуальные теории мотивации: теория ожидания, теория справедливости, модель мотивации Портера-Лоулера. Применимость этих теорий в практике управления.

Методы диагностики трудовой мотивации персонала.

Тема 3. Типологическая модель В.И. Герчикова.

Особенности связи мотивации и трудового поведения, выделенные В.И. Герчиковым. Типы мотивации, предложенные в модели. Тест «Мотуре» для определения структуры трудовой мотивации. Практический опыт использования модели в российских компаниях.

Знание о структуре трудовой мотивации персонала и ее связь с решением ряда ключевых задач в функциях управления персоналом: формирование кадрового состава, организация труда, обучение и развитие, коммуникации.

Тема 4. Виды и формы стимулирования труда.

Основные понятия: стимул, стимулирование трудового поведения. Классификации стимулирования. Базовая концепция И.П. Поварича и Б.Г. Прошкина. Виды стимулирования.

Формы организации стимулирования. Применимость видов и форм стимулирования труда к различным типам трудовой мотивации. Стимулирование работников с разными типами мотивации на основе модели В.И. Герчикова.

Тема 5. Оплата труда работника (денежные компенсации – сколько нужно платить работнику).

Источники информации для принятия решений о размере оплаты. Методика построения социологических шкал зарплаты.

Оплата труда работника: различным работникам нужно платить по-разному. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда. Современные тенденции в политике оплаты. Зависимость формы оплаты труда от особенностей работы (рабочего места) и работника. Структура заработной платы.

Тема 6. Оплата труда работника (постоянная часть заработной платы, переменная часть заработной платы).

Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.

Назначение и состав постоянной части оплаты труда. Должностные оклады/тарифы. Оплаты на основе квалификации. Нормативы результата. Квалификационные надбавки. Доплаты за особые условия труда.

Назначение и состав переменной части заработка. Премирование по индивидуальным результатам: за вклад в работу подразделения, по общим результатам работы компании. Альтернативное решение: оплата в системе управления по целям. Оплата труда работников с различными типами мотивации.

4. Информационные и образовательные технологии

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование темы</i>	<i>Виды учебной работы</i>	<i>Образовательные технологии</i>
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>5</i>
1.	Лекция. Введение в предмет. Мотивация и стимулирование труда в системе функций управления персоналом.	Лекция 1 Семинар 1,2 Самостоятельная работа	Вводная лекция. Занятие –дискуссия. Консультация преподавателя.
2.	Лекция. Классические теории трудовой мотивации.	Лекция 2,3	Проблемная лекция

		Семинар 3,4,5 Самостоятельная работа	Занятие-дискуссия Консультация преподавателя.
3.	Лекция. Типологическая модель В.И. Герчикова.	Лекция 4,5 Семинар 6,7,8 Самостоятельная работа	Проблемная лекция Занятие-дискуссия Консультация преподавателя.
4.	Лекция. Виды и формы стимулирования труда. поведения.	Лекция 6,7 Семинар 9,10,11 Самостоятельная работа	Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя.
5.	Лекция. Оплата труда работника (денежные компенсации – сколько нужно платить работнику).	Лекция 8 Семинар 12,13,14 Самостоятельная работа	Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя.
6.	Лекция. Оплата труда работника (постоянная часть заработной платы, переменная часть заработной платы).	Лекция 9, 10 Семинар 15,16 Самостоятельная работа	Проблемная лекция. Дискуссия. Консультация преподавателя.

При реализации программы дисциплины «Методы стимулирования персонала» используются: проблемный метод изложения лекционного материала, обсуждение докладов и дискуссии по наиболее сложным вопросам на практических занятиях.

Также используются такие образовательные технологии, как поиск материалов и справочной литературы через Интернет, игровые методики, связанные с освоением конкретных способов анализа образовательных проблем.

В самостоятельную работу обучающегося входит освоение теоретического материала и работа над заданиями по анализу конкретных ситуаций. Ориентация на практику при преподавании данной дисциплины выражается в том, что анализ примеров из реальной деятельности российских коммерческих, производственных и государственных организаций, поможет студентам научиться избегать наиболее типичных ошибок в деле организации работы по созданию системы стимулирования персонала. Занятия, организованные таким образом, позволят развить необходимые профессиональные навыки и использовать полученные знания для решения конкретных проблем, с которыми сталкиваются управленцы.

Самостоятельная работа студентов организуется с использованием свободного доступа к Интернет-ресурсам, в том числе с обращением к материалам (словарь, комментарии, тексты лекций и т.д.), размещенным на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/> и в базе данных архива социологического факультета.

Студентам предоставляется возможность выступить по одной из тем курса на студенческой конференции социологического факультета РГГУ в рамках ежегодных Гуманитарных чтений, разместить текст доклада на сайте социологического факультета РГГУ <http://soc.rsuh.ru/>.

5. Оценка планируемых результатов обучения

5.1. Система оценивания

Оценка знаний студентов складывается из *промежуточных* аттестаций (60%), а также *итоговой* аттестации в форме коллоквиума (40%).

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- <i>заполнение рабочей тетради</i>	<i>5 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
- <i>участие в дискуссии на семинаре</i>	<i>5 баллов</i>	<i>30 баллов</i>
Промежуточная аттестация (<i>коллоквиум</i>)		<i>40 баллов</i>
Итого за семестр <i>экзамен</i>		<i>100 баллов</i>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (EuropeanCreditTransferSystem; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS
95 – 100	отлично	A

83 – 94		зачтено	B
68 – 82	хорошо		C
56 –67	удовлетворительно		D
50 –55		E	
20 – 49	неудовлетворительно	не зачтено	FX
0 – 19			F

5.2.Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/ A,B	«отлично»/ «зачтено (отлично)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения.</p> <p>Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».</p>
82-68/ C	«хорошо»/ «зачтено (хорошо)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей.</p> <p>Обучающийся правильно применяет теоретические</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».</p>
67-50/ D,E	«удовлетворительно»/ «зачтено (удовлетворительно)»/ «зачтено»	<p>Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».</p>
49-0/ F,FX	«неудовлетворительно»/ не зачтено	<p>Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации.</p> <p>Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами.</p> <p>Демонстрирует фрагментарные знания учебной</p>

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
		<p>литературы по дисциплине.</p> <p>Оценка по дисциплине выставляются обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации.</p> <p>Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.</p>

5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Текущий контроль

Формируемые компетенции и индикаторы их достижения: ПК-1.1, ПК-1.2

При оценивании готовности студента на практическом занятии учитываются:

- Использование материалов лекции (0-1 балл);
- Использование рекомендованных к занятию источников и литературы (0-2 балла);
- Умение поддержать дискуссию по актуальным проблемам с использованием рекомендованных материалов (0-2 балла).

Промежуточная аттестация-коллоквиум (зачет)

При проведении промежуточной аттестации студент должен ответить на 3 вопроса.

При оценивании ответа на вопросы по лекционному курсу учитывается:

- содержание лекционного курса не освоено, знание материала носит фрагментарный характер, наличие грубых ошибок в ответе (0-9 баллов);
- содержание лекционного курса освоено частично, допущено не более двух-трех недочетов (10-19 баллов);
- содержание лекционного курса освоено почти полностью, допущено не более одного-двух недочетов, но обучающийся смог бы их исправить самостоятельно (20-29 баллов);
- содержание лекционного курса освоено полностью, ответ построен по собственному плану (30-40 баллов).

Контрольные вопросы

Формируемые компетенции и индикаторы их достижения: ПК-1.1, ПК-1.2

1. Дайте определение трудовой мотивации, покажите различия между понятиями «мотив» и «стимул».
2. Назовите и охарактеризуйте функции управления персоналом в организации.
3. Назовите группы теорий трудовой мотивации.
4. Покажите, какова значимость зарплаты для разных уровней мотивации пирамиды А. Маслоу. Что, кроме размера заработка, следует учитывать при ответе на данный вопрос?
5. Сравните между собой основные содержательные теории мотивации. Какие из них наиболее применимы для диагностики и управления трудовой мотивацией персонала в современных российских бизнес-организациях?
6. Сравните между собой основные процессуальные теории мотивации. Какие элементы новизны вносит каждая из них?
7. Охарактеризуйте связь мотивации и трудового поведения работника в базовой модели, предложенной В.И. Герчиковым.
8. Назовите базовые характеристики работников: а) с инструментальным типом мотивации; б) профессиональным типом мотивации; в) патриотическим типом мотивации; г) хозяйским типом мотивации.
9. Охарактеризуйте работника с люмпенизированной мотивацией. Чем такой тип работника удобен и нужен?
10. Покажите, как умение измерять и определять структуру трудовой мотивации работников помогает службе персонала более обоснованно решать ключевые задачи в такой функции, как формирование кадрового состава?
11. Какие требования по структуре трудовой мотивации Вы предъявите к кандидатам в Вашу компанию на должности: менеджер по продажам при индивидуальной работе, торговый представитель, слесарь-ремонтник, менеджер по маркетингу, сотрудник офисного отдела, начальник отдела? Почему?
12. Какие ключевые вопросы знание мотивационной структуры помогает лучше решать в блоке функций «обучение и развитие персонала»?
13. Установите наиболее вероятную связь между типом мотивации и такими параметрами ожидаемого трудового поведения работника, как инициатива и дисциплина?
14. Покажите различие между видами стимулирования и формами организации стимулирования.
15. Охарактеризуйте следующие виды стимулирования: а) материальные денежные стимулы; б) материальные неденежные (натуральные); в) моральные стимулы; г) организационные; д) забота о работнике (патернализм); е) участие в совладении и управлении.

16. Что собой представляют негативные стимулы? Возможности и ограничения их применения?
17. Покажите связь между разными типами мотивации работника и предпочтительными видами стимулирования труда. Обоснуйте Ваш ответ.
18. Каковы источники информации для принятия решений о том, сколько нужно платить работнику?
19. Какова процедура построения социологических шкал зарплаты?
20. Охарактеризуйте требования менеджеров к системе оплаты труда.
21. Каковы требования работников к системе оплаты труда?
22. Какие основные вопросы должна решать система оплаты труда?
23. Охарактеризуйте следующие виды выполняемых работ: функциональные, результатные, проектные.
24. Какова структура заработной платы?
25. Почему нужно платить работнику постоянную часть заработной платы?
26. Что собой представляют должностные оклады?
27. Что собой представляют квалификационные надбавки?
28. Из каких четырех составляющих, как правило, состоит переменная часть заработной платы? Назовите и охарактеризуйте каждую из них.
29. Перечислите основные требования к оплате труда.
30. Какова предпочтительная форма оплаты и особенности оплаты труда работников с различными типами мотивации?
31. В чем заключается назначение социального пакета и целевой результат для функции управления персоналом? Каковы принципы распределения социального пакета?
32. Какие блага входят в состав социального пакета различных категорий персонала?

Примерные вопросы к экзамену

Формируемые компетенции и индикаторы их достижения: ПК-1.1, ПК-1.2

1. Блок «Мотивация и стимулирование труда» в структуре функции управления персоналом.
2. Основные содержательные концепции трудовой мотивации.
3. Основные процессуальные концепции трудовой мотивации.
4. Типологическая концепция трудовой мотивации Герчикова.
5. Как использовать знание особенностей трудовой мотивации кандидатов на занятие вакансий при найме и расстановке персонала?
6. Как помогает знание трудовой мотивации в решении проблем организации труда?

7. Трудовая мотивация и организация обучения и развития персонала.
8. Виды стимулирования. Их применимость к различным типам трудовой мотивации.
9. Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.
10. Стимулирование работников с разными типами мотивации на основе модели В.И. Герчикова.
11. Источники информации для принятия решений о размере оплаты. Социологические шкалы зарплаты: назначение, методика построения, особенности использования.
12. Требования менеджеров и работников к построению системы оплаты труда. Современные тенденции в политике оплаты.
13. Зависимость формы оплаты труда от особенностей работы (рабочего места) и работника. Особенности определения для различных типов рабочих мест и групп персонала.
14. Назначение и состав постоянной части оплаты труда. Должностные оклады/тарифы.
15. Оплаты на основе квалификации. Нормативы результата. Квалификационные надбавки.
16. Доплаты за особые условия труда.
17. Структура заработной платы: постоянная и переменная части, их состав.
18. Формы премирования работников за проявление инициативы, за вклад в работу подразделения и в результаты работы компании.
19. Оплата в системе управления по целям.
20. Эффективная система оплаты труда для работников с различными типами мотивации.

Тематика докладов

Формируемые компетенции и индикаторы их достижения: ПК-1.1, ПК-1.2.

1. Сравнительный анализ содержательных теорий трудовой мотивации.
2. Процессуальные теории мотивации и их применимость в практике управления.
3. Практика стимулирования трудового поведения в отечественных и зарубежных компаниях.
4. Политика материального вознаграждения в организации и его сущность.

5. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

6.1. Список источников и литературы

Литература

Обязательная

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С.222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.2). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 4 (32) 2006. С.122-133. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9933509_96544473.pdf

Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США»/ Корпоративный менеджмент. [Сайт] URL: https://www.cfin.ru/management/people/motivation_sys.shtml

Капелли П. Проблема отношения к труду // С.Р. Филонович, К.А. Аленина: Сравнительный менеджмент. Хрестоматия. – Пермь, ПФ ГУ-ВШЭ. 2003. С. 122-126. URL: http://s://bib.convdocs.org/v32088/филонович_с.р.,_аленина_к.а._сравнительный_менеджмент._хрестоматия

Кокурина И.Г. Методика диагностики мотивации труда и жизнедеятельности: Словарь. – М.МГУ, 1990. URL:https://detstvo-life.kaluga.socinfo.ru/media/2020/10/21/1241977994/Methodika_diagnostiki_motivacii_truda_i_zhiznedeyatel_nosti.pdf

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб., 1999. URL:<https://dlib.rsl.ru/01005371083>

Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/Ю.В. Родионова – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с. URL: <http://www.lib.unn.ru/students/src/MTD.pdf>

Пузанова Ж.В., Семенова И.В. Мотивация выбора профессии «Управленца»// Вестник РУДН. Серия: Социология. 2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-vybora-professii-upravlentsa-po-rezultatam-issledovaniya-v-rudn>.

Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // Вестник КемГУ. 2014. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-zhizni-rabotnikov> (дата обращения: 01.03.2022).

Сошникова А.И., Александров А.А. Модель мотивации Ф. Герцберга как один из инструментов управления человеческой деятельностью в профессиональной сфере // Гуманитарный вестник. 2019. №1 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-motivatsii-f-gercberga-kak-odin-iz-instrumentov-upravleniya-chelovecheskoy-deyatelnostyu-v-professionalnoy-sfere>

Хандус М.Ю. Применение концепции В.И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры. 2017. №2-2 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-v-i-gerchikova-v-sisteme-motivatsii-personala>.

Дополнительная

Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>.

Блинова М.Г. Нематериальная мотивация персонала как показатель профессионализма менеджера и неотъемлемая составляющая в системе управления современным предприятием // Евразийский союз ученых. 2015. № 3-2 (12). С. 75-77. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_27497142_45532205.pdf

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2004. URL: <https://search.rsl.ru/ru/search#q=Мескон%20М.%20Альберт%20М.%20Хедоури%20Ф.%20Основы%20менеджмента>

Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR-практика. Управление персоналом: как это есть на самом деле. – Питер, 2005. URL: <https://obuchalka.org/2011062456782/hr-praktika-upravlenie-personalom-kak-eto-est-na-samom-dele-svergun-o-pass-u-dyakova-d-novikova-a.html>

Щербина В.В. Социальные теории организации (словарь). – М.: ИНФРА-М, 2000. URL: <https://booksee.org/book/595333>

Эфендиева Д.С. Мотивация как социальная основа управления персоналом. // Вопросы структуризации экономики. 2001. № 4. С. 28-31. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17713486_32910287.pdf

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Всероссийский институт изучения общественного мнения. - [http:// www.wciom.ru](http://www.wciom.ru)

Институт социологии РАН – [http:// www.isras.rssi.ru](http://www.isras.rssi.ru).

Институт социально-политических исследований – [http:// www.ispr.ras.ni](http://www.ispr.ras.ni).

Московский общественный научный фонд – <http://www.mpsf.org/ndexr.html.ru>

Фонд “Общественное мнение» - <http://www.fom.ru>

Центр независимых социологических исследований – <http://www.indepsocres.spb.ru>

Центр социологических исследований Министерства образования и науки – http://www.ingormika.ru/win-dows/goscom/cinogra/n/socio/first_pg.html.

Центр социологических исследований МГУ – <http://www.opinio.msu.ru>.

ROMIR – Monitoring – www.romir.ru

Федеральный образовательный портал – экономика, социология, менеджмент – <http://www.ecsocman.edu.ru>

Информация – онлайн о социологических исследованиях - <http://www.socresonline.org.uk/socresonline/2/3/9.html>.

Журнал социологии и социальной антропологии - <http://www.soc.pu.ru>: 8101 publications/jssa.

Социологический журнал - <http://win.www.nir.ru/socio/sci-publ/socjour.html>.

Социологические исследования - http://www.isras.rssi.ru/R_Socis.html.

Социология от А до Я - <http://www.giasnet.ru/-asch/sociolo-dy/>.

Электронное социологическое обозрение - <http://www.sociologica.ru>

Профессиональные базы данных и информационно-справочные системы.

1.Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г.

1.1.Web of Science

1.2. Scopus

2.Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г.

2.1. Журналы Cambridge University Press

2.2. ProQuest Dissertation & Theses Global

2.3. SAGE Journals

2.4. Журналы Taylor and Francis

3. Профессиональные полнотекстовые БД

3.1 JSTOR

3.2 Издания по общественным и гуманитарным наукам

3.3 Электронная библиотека Grebennikon.ru

4. Компьютерные справочные правовые системы

4.1 Консультант Плюс,

4.2. Гарант

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для студентов должен быть обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам и написанию эссе.

Минимально необходимый для реализации программы перечень материально-технического обеспечения включает в себя:

- наличие аудитории с мультимедийным оборудованием;
- наличие доступного для студента выхода в Интернет.

При использовании электронных изданий университет должен обеспечить каждого обучающегося во время самостоятельной подготовки рабочим местом в компьютерном классе с выходом в Интернет в соответствии с объемом изучаемых дисциплин.

Освоение дисциплины предполагает использование академической аудитории для проведения лекционных и семинарских занятий с необходимыми техническими средствами (компьютер, доска). Кроме того, в процессе подготовки к занятиям, предусматривается использование отдельных видов программного обеспечения (См. Перечень).

Перечень лицензионного программного обеспечения

№п/п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
2	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное

3	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
4	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
5	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
6	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
7	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
8	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
9	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное

8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
 - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
 - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
 - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
 - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
 - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
 - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
 - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;

- письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
- экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
 - в печатной форме увеличенным шрифтом;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - в печатной форме;
 - в форме электронного документа;
 - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
 - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
 - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
 - принтером Брайля EmBrailleViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
 - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
 - акустический усилитель и колонки;

- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
 - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
 - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

9. Методические материалы

9.1. Планы семинарских занятий

Семинар. Тема 1. Блок «Мотивация и стимулирование труда» в системе функций управления персоналом (2 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Структура функций управления персоналом.
2. Функции блока «Мотивация и стимулирование труда».
3. Процедуры, обеспечивающие согласование функций данного блока с другими функциям управления персоналом.
4. Обсуждение научной статьи П. Капелли «Проблема отношения к труду».

Обязательная литература:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С.222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Капелли П. Проблема отношения к труду // С.Р. Филонович, К.А. Аленина: Сравнительный менеджмент. Хрестоматия. – Пермь, ПФ ГУ-ВШЭ. 2003. С. 122-126. URL: http://bib.convdocs.org/v32088/филонович_с.р.,_аленина_к.а._сравнительный_менеджмент._хрестоматия

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/Ю.В. Родионова – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с. URL: <http://www.lib.unn.ru/students/src/MTD.pdf>

Дополнительная литература:

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2004. URL: <https://search.rsl.ru/ru/search#q=Мескон%20М.%2C%20Альберт%20М.%2C%20Хедоури%20Ф.%20Основы%20менеджмента>

Эфендиева Д.С. Мотивация как социальная основа управления персоналом. // Вопросы структуризации экономики. 2001. № 4. С. 28-31. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17713486_32910287.pdf

Семинар. Тема 2. Мотивация трудовой деятельности (2 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Сравнительный анализ теорий мотивации Маслоу, Герцберга. и Макклелланда.
2. Значимость зарплаты для разных уровней мотивации пирамиды Маслоу.
3. Степень применимости теории Маслоу, Герцберга, Макклелланда в практике управления трудовой мотивацией персонала.
4. Сравнительный анализ основных процессуальных теорий. Какие элементы новизны вносит каждая из них?

Обязательная литература:

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб., 1999. URL: <https://dlib.rsl.ru/01005371083>

Пузанова Ж.В., Семенова И.В. Мотивация выбора профессии «Управленца»// Вестник РУДН. Серия: Социология. 2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-vybora-professii-upravlentsa-po-rezultatam-issledovaniya-v-rudn>.

Сошникова А.И., Александров А.А. Модель мотивации Ф. Герцберга как один из инструментов управления человеческой деятельностью в профессиональной сфере // Гуманитарный вестник. 2019. №1 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-motivatsii-f-gertsberga-kak-odin-iz-instrumentov-upravleniya-chelovecheskoy-deyatelnostyu-v-professionalnoy-sfere>

Дополнительная литература:

Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>.

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2004. URL: <https://search.rsl.ru/ru/search#q=Мескон%20М.%2C%20Альберт%20М.%2C%20Хедоури%20Ф.%20Основы%20менеджмента>

Семинар. Тема 3. Типологическая модель В.И. Герчикова (2 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Основная парадигма: мотивация избегания и достижения.
2. Особенности связи мотивации и трудового поведения, выделенные В.И. Герчиковым.
3. Типы мотивации, предложенные в модели, и их характеристика.
4. Практический опыт использования модели в российских компаниях.

Обязательная литература:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С. 222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Хандус М.Ю. Применение концепции В.И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры. 2017. №2-2 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-v-i-gerchikova-v-sisteme-motivatsii-personala>

Дополнительная литература:

Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>

Свергун О., Пасс Ю., Дьякова Д., Новикова А. HR-практика. Управление персоналом: как это есть на самом деле. – Питер, 2005. URL: <https://obuchalka.org/2011062456782/hr-praktika-upravlenie-personalom-kak-eto-est-na-samom-dele-svergun-o-pass-u-dyakova-d-novikova-a.html>

Эфендиева Д.С Мотивация как социальная основа управления персоналом. // Вопросы структуризации экономики. 2001. № 4. С. 28-31. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17713486_32910287.pdf

Семинар. Тема 4. Что можно делать, зная трудовую мотивацию персонала? (2 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Формирование кадрового состава и структура трудовой мотивации работников. Аналитическое задание: предпочтительные типы мотивации при наборе, расстановке и внутрифирменных перемещениях персонала.
2. Организация труда и структура трудовой мотивации работников. Аналитическое задание: связь типов мотивации с некоторыми видами трудового поведения.

3. Обучение и развитие персонала организации и структура трудовой мотивации работников. Аналитическое задание: связь типов мотивации с отношением к карьере и обучению.
4. Коммуникации между руководством компании и остальным персоналом и структура трудовой мотивации работников. Аналитическое задание: связь типов мотивации с лидерскими качествами и отношениями с другими работниками.

Обязательная литература:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С.222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Кокурина И.Г. Методика диагностики мотивации труда и жизнедеятельности: Словарь. – М.МГУ, 1990. URL:https://detstvo-life.kaluga.socinfo.ru/media/2020/10/21/1241977994/Methodika_diagnostiki_motivacii_truda_i_zhiznedeyatel_nosti.pdf

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Дополнительная литература:

Блинова М.Г. Нематериальная мотивация персонала как показатель профессионализма менеджера и неотъемлемая составляющая в системе управления современным предприятием // Евразийский союз ученых. 2015. № 3-2 (12). С. 75-77. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_27497142_45532205.pdf

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2004. URL: <https://search.rsl.ru/ru/search#q=Мескон%20М.%20Альберт%20М.%20Хедоури%20Ф.%20Основы%20менеджмента>

Щербина В.В. Социальные теории организации (словарь). – М.: ИНФРА-М, 2000. URL: <https://booksee.org/book/595333>

Семинар. Тема 5. Виды и формы стимулирования труда (4 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Классификации стимулирования.
2. Виды и формы стимулирования. Базовая концепция И.П. Поварича и Б.Г. Прошкина.
3. Стимулирование работников с разными типами мотивации на основе модели В.И. Герчикова - выполнение аналитического задания.

4. Обсуждение статьи Н. Дряхлова и Е. Куприянова «Системы мотивации персонала в Западной Европе и США».

Обязательная литература:

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.2). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 4 (32) 2006. С.122-133. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9933509_96544473.pdf

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США»/ Корпоративный менеджмент. [Сайт] URL: https://www.cfin.ru/management/people/motivation_sys.shtml

Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // Вестник КемГУ. 2014. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-zhizni-rabotnikov> (дата обращения: 01.03.2022).

Дополнительная литература:

Блинова М.Г. Нематериальная мотивация персонала как показатель профессионализма менеджера и неотъемлемая составляющая в системе управления современным предприятием // Евразийский союз ученых. 2015. № 3-2 (12). С. 75-77. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_27497142_45532205.pdf

Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. – М.: Дело, 2004. URL: <https://search.rsl.ru/ru/search#q=Мескон%20М.%20Альберт%20М.%20Хедоури%20Ф.%20Основы%20менеджмента>

Щербина В.В. Социальные теории организации (словарь). – М.: ИНФРА-М, 2000. URL: <https://booksee.org/book/595333>

Семинар. Тема 6. Стимулирование мотивации работников и оплата труда персонала (4 ч)

Вопросы для обсуждения

1. Оклад как базовая постоянная часть заработка. Постоянная часть заработка работника и ее составные: должностной оклад/тарифы и квалификационная надбавка. За что платим оклады?
2. Результатные и функциональные рабочие места, различия между ними. Понятие «нормативные значения показателей результата».
3. Анализ студентами конкретных примеров деятельности российских компаний и

- подготовка аналитических сообщений с последующим обсуждением в группе.
4. Назначение и состав переменной части заработка: премирование по индивидуальным результатам; премирование за вклад в работу подразделения; премирование по общим результатам работы компании.
 5. Альтернативное решение: оплата в системе управления по целям.
 6. Оплата труда работников с различными типами мотивации в модели В.И. Герчикова.

Обязательная литература:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Кокурина И.Г. Методика диагностики мотивации труда и жизнедеятельности: Словарь. – М.МГУ, 1990. URL:https://detstvo-life.kaluga.socinfo.ru/media/2020/10/21/1241977994/Methodika_diagnostiki_motivacii_truda_i_zhiznedeyatel_nosti.pdf

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // Вестник КемГУ. 2014. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-zhizni-rabotnikov> (дата обращения: 01.03.2022).

Дополнительная литература:

Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>.

Блинова М.Г. Нематериальная мотивация персонала как показатель профессионализма менеджера и неотъемлемая составляющая в системе управления современным предприятием // Евразийский союз ученых. 2015. № 3-2 (12). С. 75-77. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_27497142_45532205.pdf

Щербина В.В. Социальные теории организации (словарь). – М.: ИНФРА-М, 2000. URL: <https://booksee.org/book/595333>

Эфендиева Д.С. Мотивация как социальная основа управления персоналом. // Вопросы структуризации экономики. 2001. № 4. С. 28-31. URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_17713486_32910287.pdf

9.2. Методические указания.

Семинарские занятия по курсу проводятся в виде обсуждения работ, подготовленных студентами самостоятельно или в команде; в виде практикумов, как через посредство индивидуального задания, так и группового; в виде групповых дискуссий; в виде работы над заданиями по анализу конкретных ситуаций. Ориентация на практику при преподавании данной дисциплины выражается в том, что анализ конкретных ситуаций из реальной деятельности российских организаций разного типа, поможет студентам научиться избегать наиболее типичных ошибок в деле организации работы по созданию системы стимулирования труда персонала. Занятия, организованные таким образом, позволят развить необходимые профессиональные навыки и использовать полученные знания для решения конкретных проблем, с которыми сталкиваются специалисты по управлению человеческими ресурсами.

Студенту в ходе обучения необходимо выработать систему самоподготовки по курсу «Социальная диагностика в сфере мотивации персонала». Для этого необходимо: 1. на лекциях обратить внимание на проблемные, наиболее трудные для понимания вопросы темы и за разъяснениями обратиться к преподавателю; 2. ознакомиться с предложенной в рамках курса литературой; 3. выбрать по заданной теме в литературе, включая и Интернет-ресурсы, материал для самостоятельного ознакомления и изучения.

Литература, отобранная для работы студентов, доступна, в основном сосредоточена в научной библиотеке РГГУ; отвечает потребностям изучения актуальных проблем социологии образования; содержит как классическую, так и современную литературу.

По всем вопросам курса, вызывающим затруднения, студент должен обращаться к преподавателю на еженедельных консультациях.

9.3. Рабочая тетрадь

1. Блок «Мотивация и стимулирование труда» в системе функций управления персоналом.

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие/Ю.В. Родионова – Нижний Новгород: Нижегородский госуниверситет, 2019. – 57 с. URL: <http://www.lib.unn.ru/students/src/MTD.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С.222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Капелли П. Проблема отношения к труду // С.Р. Филонович, К.А. Аленина: Сравнительный менеджмент. Хрестоматия. – Пермь, ПФ ГУ-ВШЭ. 2003. С. 122-126. URL: https://bib.convdocs.org/v32088/филонович_с.р.,_аленина_к.а._сравнительный_менеджмент._хрестоматия

2. Мотивация трудовой деятельности.

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Белозерова О.Н. Диагностика мотивационных типов сотрудников на основе модели мотивационных типов А. В. Герчикова и на основе двухфакторной модели мотивации Ф. Герцберга // Актуальные проблемы авиации и космонавтики. 2016. №12. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/diagnostika-motivatsionnyh-tipov-sotrudnikov-na-osnove-modeli-motivatsionnyh-tipov-a-v-gerchikova-i-na-osnove-dvuhfaktornoy-modeli>.

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Маслоу А.Г. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб., 1999. URL:<https://dlib.rsl.ru/01005371083>

Пузанова Ж.В., Семенова И.В. Мотивация выбора профессии «Управленца»// Вестник РУДН. Серия: Социология. 2015. №3. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/motivatsiya-vybora-professii-upravlentsa-po-rezultatam-issledovaniya-v-rudn>.

Сошникова А.И., Александров А.А. Модель мотивации Ф. Герцберга как один из инструментов управления человеческой деятельностью в профессиональной сфере // Гуманитарный вестник. 2019. №1 (75). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-motivatsii-f-gercberga-kak-odin-iz-instrumentov-upravleniya-chelovecheskoy-deyatelnostyu-v-professionalnoy-sfere>

3. Типологическая модель В.И. Герчикова.

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С. 222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Хандус М.Ю. Применение концепции В.И. Герчикова в системе мотивации персонала // Вестник магистратуры. 2017. №2-2 (65). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/primenenie-kontseptsii-v-i-gerchikova-v-sisteme-motivatsii-personala>.

4. Что можно делать, зная трудовую мотивацию персонала?

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.1). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 3 (31) 2006. С.222-233. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9202288_12041757.pdf

Кокурина И.Г. Методика диагностики мотивации труда и жизнедеятельности: Словарь. – М.МГУ, 1990. URL:https://detstvo-life.kaluga.socinfo.ru/media/2020/10/21/1241977994/Methodika_diagnostiki_motivacii_truda_i_zhiznedeyatel_nosti.pdf

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

5. Виды и формы стимулирования труда.

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Герчиков В.И. Трудовая мотивация: понятие, выявление и управление (ч.2). // Личность. Культура. Общество Т. 8 № 4 (32) 2006. С.122-133. https://www.elibrary.ru/download/elibrary_9933509_96544473.pdf

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Дряхлов Н., Куприянов Е. Системы мотивации персонала в Западной Европе и США»/ Корпоративный менеджмент. [Сайт] URL: https://www.cfin.ru/management/people/motivation_sys.shtml

Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // Вестник КемГУ. 2014. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-zhizni-rabotnikov> (дата обращения: 01.03.2022).

6. Стимулирование мотивации работников и оплата труда персонала.

Прежде чем ответить на вопрос, изучите следующую литературу:

Герчиков В.И. Мотивация, стимулирование и оплата труда персонала: Учебное пособие. – М, 2003. URL: <https://tmconsult.ru/public/motype/Герчиков%20В.И.%20Мотивация%20и%20система%20стимулирования.%20Выдержки%20из%20книги%20Глава%206.pdf>

Кокурина И.Г. Методика диагностики мотивации труда и жизнедеятельности: Словарь. – М.МГУ, 1990. URL:https://detstvo-life.kaluga.socinfo.ru/media/2020/10/21/1241977994/Methodika_diagnostiki_motivacii_truda_i_zhiznedeyatel_nosti.pdf

Лобанова Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник и практикум для академического бакалавриата. М. НИУ ВШЭ, 2019. URL: https://mx3.urait.ru/uploads/pdf_review/31961D05-720F-44FC-B22E-23EC7C0E367C.pdf

Скрипникова Г.В., Ширманова Г.С. Трудовая мотивация и ее влияние на качество жизни работников // Вестник КемГУ. 2014. №3 (59). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/trudovaya-motivatsiya-i-ee-vliyanie-na-kachestvo-zhizni-rabotnikov> (дата обращения: 01.03.2022).

АННОТАЦИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Социальная диагностика в сфере мотивации персонала» реализуется на социологическом факультете кафедрой теории и истории социологии.

Цель дисциплины: подготовить специалиста, обладающего знаниями основных теоретических концепций трудовой мотивации, знаниями о видах и формах стимулирования труда, особенностях денежного стимулирования работников. Задачи дисциплины: проанализировать основные теоретические концепции трудовой мотивации; познакомить с опытом стимулирования труда в зарубежных и отечественных организациях различного типа; обобщить практический опыт в сфере мотивации и стимулирования персонала.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций студента:

ПК-1.1 Предлагает модели и методы описания и объяснения социальных явлений и процессов

ПК-1.2. Разрабатывает предложения по совершенствованию технологических процессов, методов сбора и анализа информации в социологическом и маркетинговом исследовании

В результате освоения дисциплины обучающийся должен:

Знать: основные принципы и методы мотивации персонала, социологические методы сбора и анализа данных.

Уметь: пользоваться возможностями анализа разнообразной информации, взаимодополнения различных социологических методов, разрабатывать и выдвигать предложения по совершенствованию социологического сопровождения мотивации персонала.

Владеть: основными навыками использования социологических методов анализа в прикладном социологическом исследовании в сфере управления персоналом, современными навыками социальной диагностики в сфере управления

По дисциплине предусмотрена промежуточная аттестация в форме экзамена.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 4 зачетные единицы.