

**Лениногорский филиал федерального государственного бюджетного  
образовательного учреждения высшего образования «Казанский  
национальный исследовательский технический университет им. А.Н.  
Туполева-КАИ»**

Кафедра Экономики и менеджмента

УЧЕБНО-ПРАКТИЧЕСКИЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ  
ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Мотивация персонала и производительность труда»  
(Б1.Б.04)

Автор: к.п.н., доцент Ахмедзянова Ф.К.

Лениногорск, 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

I. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА.....	3
II. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ .....	9
III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ.....	24

## 1. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-практический материал для самостоятельной работы является пособием, предназначенным для организации самостоятельной работы студентов изучающих дисциплину «Мотивация персонала и производительность труда», так и для закрепления практических навыков в области управления человеческими ресурсами.

Методические рекомендации составлены в соответствии с требованиями государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования, а также рабочими программами дисциплины «Мотивация персонала и производительность труда».

В методических рекомендациях представлена единая структура изложения изучаемых тем, включающая: основные вопросы выносимые на самостоятельное изучение, письменные и устные задания, тесты, примерные темы рефератов. Особое внимание в методических рекомендациях уделено работе студента с литературными источниками и интернет сайтами.

Учебно-практический материал следует использовать по мере прохождения тем дисциплины. Критериями оценки является полнота и правильность выполнения заданий, что характеризует знание и понимание студентами базовых аспектов изучаемой дисциплины.

Студенты в результате освоения дисциплины «Мотивация персонала и производительность труда», выполнения заданий по самостоятельной работе по дисциплине должны обладать следующими профессиональными компетенциями (ПК):

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)	Результаты освоения:
ОПК-1- готовностью к коммуникации в устной и письменной формах на русском и иностранном языках для решения задач профессиональной деятельности.	<b>Знать:</b> теоретические, методологические основы и содержание современных управленческих теорий; термины и понятия, используемые в профессиональной деятельности; нормативные правовые и локальные акты; методы и способы коммуникаций в устной и письменной формах; <b>Уметь:</b> аргументировано излагать свою точку зрения; <b>Владеть:</b> категориями, терминами и понятиями, используемыми в профессиональной деятельности; основами взаимодействия в рабочем и творческом коллективе; способами коммуникаций в устной и письменной формах на русском и иностранном языках и применять их в профессиональной деятельности.
ОПК-2- готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия.	<b>Знать:</b> основные теории мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач; <b>Уметь:</b> участвовать в разработке стратегии управления человеческими ресурсами организаций, планировать и осуществлять мероприятия, направленные на ее реализацию толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные

	различия; <b>Владеть:</b> современными технологиями управления персоналом; преодолевать локальное сопротивление изменениям.
ОПК-3 - способностью принимать организационно- управленческие решения	<b>Знать:</b> основные принципы и методические подходы к процедурам подготовки и принятия решений организационно-управленческого характера; <b>Уметь:</b> проводить анализ сильных и слабых сторон решения, взвешивать и анализировать возможности и угрозы; <b>Владеть:</b> навыками разработки организационно-управленческих решений; навыками анализа возможных последствий и оценки эффективности управленческих решений.

**В результате выполненных заданий студенты получают баллы в рамках БРС:**

**Бальная система оценки эссе в рамках БРС**

баллы	Качество выполнения задания
3	во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, выполнена задача заинтересовать читателя; в основной части; логично, связно и полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; правильно (уместно и достаточно) используются разнообразные средства связи; для выражения своих мыслей не пользуется упрощённо– примитивным языком; Демонстрирует полное понимание проблемы. Четко определена индивидуальная позиция автора. Выводы автора аргументированы.
2	во введение четко сформулирован тезис, соответствующий теме эссе, в известной мере выполнена задача заинтересовать читателя; в основной части логично, связно, но недостаточно полно доказывается выдвинутый тезис; заключение содержит выводы, логично вытекающие из содержания основной части; уместно используются разнообразные средства связи; для выражения своих мыслей студент не пользуется упрощённо– примитивным языком. Четко определена индивидуальная позиция автора. Не все выводы автора аргументированы.
1	во введение тезис сформулирован нечетко или не вполне соответствует теме эссе; в основной части выдвинутый тезис доказывается недостаточно логично (убедительно) и последовательно; заключение выводы не полностью соответствуют содержанию основной части; недостаточно или, наоборот, избыточно используются средства связи; Стиль изложения материала частично не соответствует научному стилю. Позиция автора не достаточно ясна. Выводы автора не достаточно аргументированы.

0	во введение тезис отсутствует или частично не соответствует теме эссе; в основной части нет логичного последовательного раскрытия темы; выводы не вытекают из основной части; средства связи не обеспечивают связность изложения; язык работы можно оценить как «примитивный». Позиция автора не ясна.
---	--

### Бальная оценка рефератов в рамках БРС

баллы	Качество выполнения задания
4	<p>Структура содержания полностью соответствует выбранной теме</p> <p>Выбранный материал, отражает сущность темы.</p> <p>Во введении к реферату обоснована актуальность выбранной темы. По работе даны соответствующие ссылки на источники заимствования. Каждый раздел реферата отражает исследуемую проблематику. В целом по теме исследования дано соответствующее заключение.</p> <p>Изложение материала имеет логическую последовательность. В работе отсутствуют нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.</p> <p>Список использованной литературы включает источники не более чем 5 летней давности.</p> <p>Оформление реферата выполнено грамотно (в том числе титульный лист, все разделы и литература).</p>
3	<p>Структура содержания полностью соответствует выбранной теме</p> <p>Выбранный материал практически полностью отражает сущность темы.</p> <p>Во введении к реферату обоснована актуальность выбранной темы. По работе даны соответствующие ссылки на источники заимствования. Каждый раздел реферата отражает исследуемую проблематику. В целом по теме исследования дано соответствующее заключение.</p> <p>Изложение материала имеет достаточно логическую последовательность. В работе отсутствуют нечеткие формулировки, но имеются речевые и орфографические ошибки. Список использованной литературы включает источники не более чем 5 летней давности.</p> <p>Оформление реферата выполнено грамотно (в том числе титульный лист, все разделы и литература).</p>
2	<p>Структура содержания частично соответствует выбранной теме</p> <p>Выбранный материал, частично отражает сущность темы.</p> <p>Во введении к реферату обоснована актуальность выбранной темы. По работе даны соответствующие ссылки на источники заимствования. Большинство разделов реферата отражает исследуемую проблематику. В целом по теме исследования дано соответствующее заключение.</p> <p>Изложение материала представлено не достаточно логической последовательности. В работе имеются нечеткие формулировки, и речевые и орфографические ошибки.</p> <p>Список использованной литературы включает источники более чем 5 летней давности.</p> <p>Оформление реферата выполнено грамотно (в том числе титульный лист, все разделы и литература).</p>
1	<p>Структура содержания частично соответствует выбранной теме</p> <p>Выбранный материал, частично отражает сущность темы.</p> <p>Во введении к реферату не достаточно обоснована актуальность выбранной темы. По работе частично отсутствуют соответствующие ссылки на источники заимствования.</p> <p>Часть разделов реферата не отражают исследуемую проблематику. В целом по теме</p>

	<p>исследования дано соответствующее заключение.</p> <p>Работа не достаточно отструктурирована и логически выверена. В работе имеются нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.</p> <p>Список использованной литературы включает источники более чем 5 летней давности.</p> <p>Оформление реферата выполнено не достаточно грамотно (в том числе титульный лист, все разделы и литература).</p>
0	<p>Структура содержания полностью не соответствует выбранной теме</p> <p>Выбранный материал, не отражает сущность темы.</p> <p>Во введении к реферату не обоснована актуальность выбранной темы. По работе не даны соответствующие ссылки на источники заимствования. Разделы реферата не отражают исследуемую проблематику. В целом по теме исследования не дано соответствующее заключение.</p> <p>Изложение материала не имеет логическую последовательность. В работе имеются нечеткие формулировки, речевые и орфографические ошибки.</p> <p>Список использованной литературы включает источники более чем 5 летней давности.</p> <p>Оформление реферата выполнено не грамотно (в том числе титульный лист, все разделы и литература).</p>

### Бальная оценка научно-исследовательских работ в рамках БРС

Баллы	Объем выполнения научно-исследовательской работы
2	<p>Все обозначенные задания научно-исследовательской работы выполнены в полном объеме. Собран весь необходимый объем (достоверных данных ссылкой на источники заимствования) статистических данных, проведен необходимый по ним сравнительный анализ. Выводы и рекомендации по научно-исследовательской работе обоснованы и аргументированы.</p>
1.5	<p>Все обозначенные задания научно-исследовательской работы выполнены в полном объеме. Собран весь необходимый объем (достоверных данных ссылкой на источники заимствования) статистических данных, проведен частичный сравнительный анализ. Выводы и рекомендации по научно-исследовательской работе частично обоснованы и аргументированы.</p>
1	<p>Задания научно-исследовательской работы частично выполнены. Частично собраны (достоверные данные ссылкой на источники заимствования) статистические данные, и проведен поверхностный сравнительный анализ. Выводы и рекомендации по научно-исследовательской работе частично обоснованы.</p>
0	<p>Большая часть обозначенных заданий научно-исследовательской работы не выполнена. Собран не достаточный объем статистических данных, не проведен необходимый по ним сравнительный анализ. Выводы и рекомендации по научно-исследовательской работе не обоснованы и не аргументированы.</p>

**Общее количество баллов по выполненным заданиям в рамках БРС**

Наименование задания	Количество заданий	Количество баллов для порогового уровня	Количество баллов для повышенного уровня
Эссе	2	4	Более 4 баллов
Реферат	1	3	4 балла
Научно-исследовательская работа	8	12	Более 12 баллов
<b>Дополнительные баллы</b>			
Написание научных статей: - 1 балл за очное участие; - 2 балла за очное участие	Не ограниченно	От 3 до 5 баллов	Более 6 баллов
Подготовка конкурсных работ: - 3 балла за заочное участие; - 5 баллов за очное участие	Не ограниченно	От 3 до 5 баллов	Более 6 баллов

## II. ОРГАНИЗАЦИЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

### Тема 1. Сущность мотивации и стимулирование труда персонала.

#### 1. Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда.
2. Человеческий капитал и его элементы.
3. Факторы и общая схема мотивации.
4. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстраинтровертичность, невротизм, типы личности), компетентность.
5. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
6. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.

#### 2. Работа с конспектом лекций. Проработать материал, записанный на лекции

#### 3. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме.

Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам (не менее 10 терминов).

#### 4. Подготовить реферат по теме.

### Тема 2. Теоретические основы мотивации труда.

#### 1. Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
3. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
4. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак-Грегора.
5. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера.
6. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова.
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса.
8. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
9. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего.

#### 2. Работа с конспектом лекций. Проработать материал, записанный на лекции.

#### 3. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме

Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам (не менее 10 терминов). Листы сдать на проверку преподавателю.

#### 4. Решение задач для самоконтроля

1. Пред вами стоит задача сформировать штат подразделения в составе 8-10 человек. Какую роль в данной работе будет играть информация о типах характера потенциальных кандидатов?

2. «В процессе применения системы мотивации и стимулирования труда основной задачей менеджера является привитие работнику таких ценностей, которые вытекают из миссии организации, в которой он работает». Оцените справедливость данной фразы.

3. Среди представителей меркантилизма имелось мнение следующего содержания «Чем меньше платишь работнику, тем лучше он работает» Оцените данную точку зрения с позиций отдельных мотивационных теорий и моделей.

### Тема 3. Формы мотивации труда: материальное и нематериальное стимулирование труда персонала.



### **1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Формы мотивации труда.
2. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
3. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
4. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
5. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
6. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
7. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

**2. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции.

### **3. Подготовить презентацию по изучаемой теме.**

Презентация, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... способ подачи информации, в котором присутствуют рисунки, фотографии, анимация и звук».

Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader, LaTeX-овский пакет beamer. Самая простая программа для создания презентаций – Microsoft PowerPoint.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

### **4. Решение задач для самоконтроля**

1. Оцените высказывание: «Повременные системы оплаты труда снижают мотивацию к труду и поэтому должны быть заменены сдельными системами. Почему это до сих пор не сделано? Все очень просто – руководители и собственники просто боятся потерять лишние деньги на оплату труда».
2. «Работникам нельзя создавать индивидуальные условия работы. Если ему не нравится общий порядок стимулирования труда – значит его проще уволить и нанять более сговорчивого человека». Оцените данное мнение.
3. «Свободный график работы и другие формы гибких режимов труда разрушают организационные принципы управления персоналом и отнимают у менеджеров много времени на их обеспечение. В совокупности – это делает такие формы занятости не выгодными для предприятий». Оцените данную точку зрения.

## **Тема 4. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.**

### **1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
2. Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.
3. Сцепление мотивирующих факторов.

4. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
5. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
6. Генезис мотивирующих факторов во времени.
7. Демотивация. Причины демотивации труда.
8. Проблемы демотивации, связанные с отсутствием должного контроля связи «дополнительные усилия – результат».
9. Проблемы демотивации, связанные с изменением относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности.
10. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
11. Проблема справедливости как демотивирующий фактор.
12. Рутинизация деятельности и ее последствия.

**2. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции.

**3. Подготовить презентацию по изучаемой теме.**

Презентация, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... способ подачи информации, в котором присутствуют рисунки, фотографии, анимация и звук». Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader, LaTeX-овский пакет beamer. Самая простая программа для создания презентаций – Microsoft PowerPoint.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

**4. Подготовить реферат по теме.**

**Тема 5. Создание системы мотивации труда персонала.**

**1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2. Структурные элементы системы мотивации.
3. Последовательность разработки системы стимулирования.
4. Определение целей и идеологии организации.
5. Исследование и оценка работы.
6. Определение системы показателей достижения целей организации.
7. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
8. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
9. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
10. Анализ личных издержек персонала.
11. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
12. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
13. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.

14. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
15. Оценка эффективности системы стимулирования.

**2. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции

**3. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме**  
Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам (не менее 10 терминов). Листы сдать на проверку преподавателю.

**4. Решение задач для самоконтроля**

Составление системы мотивации и стимулирования труда

## **Тема 6. Правовые основы стимулирования труда персонала.**

**1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
2. Ограничения, связанные с материальным стимулированием.
3. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
4. Ограничения на режим труда и отдыха.
5. Ограничения дисциплинарного характера.

**2. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции

**3. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме**

Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам (не менее 10 терминов). Листы сдать на проверку преподавателю.

**4. Подготовить реферат по теме.**

## **Тема 7. Производительность труда: сущность, методы измерения.**

**1. Вопросы для самостоятельного изучения:**

1. Кадры предприятия: классификация работников, их функции.
2. Показатели структуры, движения кадров на предприятие.
3. Производительность труда: методы измерения и оценки на предприятии.
4. Нормирование труда на предприятие: цели, сущность, формы.
5. Виды норм труда на предприятие.
6. Системы и формы оплаты труда на предприятие.
7. Тарифная система оплаты труда: характеристика ее основных элементов.
8. Бестарифная система оплаты труда: сфера применения, общая характеристика.
9. Премирование на предприятии: назначение, виды премий, порядок установления.

**2. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции

**3. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме**

Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам (не менее 10 терминов). Листы сдать на проверку преподавателю.

**4. Решение задач для самоконтроля**

1. Ознакомиться с основными направлениями оценки производительности труда, составить логическую схему: направление – факторы воздействия – последствия.
2. Расчет показателей состава, структуры, движения и использования трудовых ресурсов.

## **Тема 8. Факторы и резервы роста производительности труда.**

**1. Работа с конспектом лекций.** Проработать материал, записанный на лекции. Сформулировать вопросы (30 по заданию), ответы на которые представляют собой по 4 варианта ответа на каждый из 30 вопросов с одним правильным из 4-х. ответом; Представить составленные тесты преподавателю, согласно графику выполнения самостоятельной работы студентами и пройти тестирование по своим тестовым вопросам.

**2. Работа со словарями и справочниками. Подготовить глоссарий по изучаемой теме**  
Выписать на листы формата А4 и дать определения впервые встречающимся терминам.

Листы сдать на проверку преподавателю.

### **3. Подготовить презентацию по изучаемой теме.**

Презентация, согласно толковому словарю русского языка Д.Н. Ушакова: «... способ подачи информации, в котором присутствуют рисунки, фотографии, анимация и звук».

Для подготовки презентации рекомендуется использовать: PowerPoint, MS Word, Acrobat Reader, LaTeX-овский пакет beamer. Самая простая программа для создания презентаций – Microsoft PowerPoint.

Для подготовки презентации необходимо собрать и обработать начальную информацию. Последовательность подготовки презентации:

1. Четко сформулировать цель презентации: вы хотите свою аудиторию мотивировать, убедить, заразить какой-то идеей или просто формально отчитаться.
2. Определить каков будет формат презентации: живое выступление (тогда, сколько будет его продолжительность) или электронная рассылка (каков будет контекст презентации).
3. Отобрать всю содержательную часть для презентации и выстроить логическую цепочку представления.
4. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их.
5. Определить виды визуализации (картинки) для отображения их на слайдах в соответствии с логикой, целью и спецификой материала.
6. Подобрать дизайн и форматировать слайды (количество картинок и текста, их расположение, цвет и размер).
7. Проверить визуальное восприятие презентации.

**4. Подготовить реферат по темам всего курса для защиты на семинарском занятии, возможно сопровождение презентационным материалом.**

#### **Тематика рефератов по дисциплине «Мотивация персонала и производительность труда»**

1. Человеческий капитал и его элементы.
2. Место мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами.
3. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.
4. Мотивы и мотивация.
5. Материальное и нематериальное стимулирование труда.
6. Системы оплаты труда на основе повременных форм.
7. Выплаты социальной направленности.
8. Нерегулярные дополнительные выплаты.
9. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда.
10. Переменная часть оплаты труда и ее элементы.
11. Системы оплаты труда, основанные на сдельной форме оплаты труда.
12. Проблемные области использования сдельной оплаты труда.
13. Анализ функций и задач, выполняемых работником.
14. Ключевые показатели эффективности (КПЭ, англ. Key Performance Indicators, KPI)
15. Управление рабочим временем и отдыхом.
16. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала.
17. Система управления карьерой и квалификацией.
18. Система развития персонала (повышения квалификации или повышения компетентности).
19. Влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала.
20. Факторы и резервы роста производительности труда.
21. Система социальных гарантий.
22. Показатели эффективности использования кадров на предприятии, методы оценки производительности труда.

23. Организация оплаты труда на предприятие: системы и формы оплаты труда, обоснование целесообразности выбора.

**Тестовые задания для самоконтроля по итогам изучения дисциплины**

**1. Производительность характеризует:**

- а) количество труда использованного на производство продукции;
- б) эффективность (или результативность) труда в процессе производства продукции;
- в) сумму всех затрат труда на производство единицы продукции на данном предприятии;
- г) число работников, которые в течение суток фактически явились для выполнения производственной программы.

**2. Факторы роста производительности труда это:**

- а) движущие силы или причины, под влиянием которых изменяется ее уровень;
- б) направления деятельности по повышению производительности труда;
- в) резервы увеличения производительности труда;
- г) современные формы организации труда.

**3. Выберите определение не характеризующее заработную плату:**

- а) цена труда;
- б) часть затрат предприятия, связанная с использованием рабочей силы;
- в) часть затрат труда связанная с использованием сырья и материалов;
- г) доходы работников предприятия.

**4. Тарифная система не включает в себя:**

- а) тарифную сетку;
- б) тарифный коэффициент;
- в) тарифную ставку;
- г) тарифный аккорд.

**5. Тарификация работ это:**

- а) отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от их сложности;
- б) величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника;
- в) соотношение данного тарифного разряда к первому (низшему разряду);
- г) Соотношение разряда работ к их количеству.

**6. Дополнительная заработная плата это:**

- а) выплаты за отработанное время;
- б) выплаты за перевыполнение планового задания;
- в) выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных;
- г) выплаты за неотработанное время.

**7. Основная заработная плата это:**

- а) выплаты за отработанное время;
- б) выплаты за перевыполнение планового задания;
- в) выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных;
- г) выплаты за неотработанное время.

**8. Премия включает в себя:**

- а) выплаты за отработанное время;
- б) выплаты за перевыполнение планового задания;
- в) выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных;
- г) выплаты за неотработанное время.

**9. Доплаты включают в себя:**

- а) выплаты за отработанное время;
- б) выплаты за перевыполнение планового задания;
- в) выплаты за условия, отклоняющиеся от нормальных;
- г) выплаты за неотработанное время.

9. Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями \_\_\_\_\_ теорий мотивации:

- а) процессуальных;
- б) содержательных;
- в) традиционных;
- г) эконометрических.

10. Инструментальная мотивация характеризуется:

- а) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;
- б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;
- в) первоочередностью материальных интересов работника;
- г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

Одним из видов самостоятельной работы студентов является написание творческой работы по заданной либо согласованной с преподавателем теме.

Творческая работа (эссе) представляет собой оригинальное произведение объемом до 10 страниц текста (до 30000 слов), посвященное какой-либо актуальной экономической проблеме. Работа не является рефератом и не должна носить описательный характер, большое место в ней должно быть уделено аргументированному представлению своей точки зрения студентами, критической оценке рассматриваемого материала и проблематики, что должно способствовать раскрытию творческих и аналитических способностей.

#### Темы эссе

1. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
2. Пути повышения производительности труда.
3. Резервы повышения производительности труда.
4. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида.
5. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени.
6. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».
7. Формы мотивации труда.
8. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
9. Человеческий капитал и его элементы.
10. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
11. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
12. Оценка эффективности системы стимулирования.
13. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
14. Показатели производительности труда.
15. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда.
16. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.

#### Вопросы для оценки качества усвоения дисциплины

*Вопросы к экзамену по дисциплине «Мотивация персонала и производительность труда»*

1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2. Структурные элементы системы мотивации.
3. Последовательность разработки системы стимулирования.
4. Определение целей и идеологии организации.
5. Исследование и оценка работы.

6. Определение системы показателей достижения целей организации.
7. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
8. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
9. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
10. Анализ личных издержек персонала.
11. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
12. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
13. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
14. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
15. Оценка эффективности системы стимулирования.
16. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда.
17. Показатели производительности труда.
18. Показатели рентабельности.
19. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда.
20. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда.
21. Человеческий капитал и его элементы.
22. Факторы и общая схема мотивации.
23. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида.
24. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
25. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.
26. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
27. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу.
28. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга.
29. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак-Грегора.
30. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера.
31. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова.
32. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса.
33. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
34. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
35. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.
36. Основные положения концепции личных издержек.
37. Личные издержки: понятие и классификация.
38. Методика оценки уровня личных издержек.
39. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника.
40. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда.
41. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений.
42. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени.
43. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

44. Формы мотивации труда.
45. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
46. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).
47. Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
48. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
49. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
50. Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.
51. Составные элементы системы нематериального стимулирования труда.
52. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
53. Система организации труда (Контроль и оценка работы).
54. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
55. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
56. Система управления карьерой.
57. Система наделения полномочиями и ответственностью и ее формирование.
58. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы).
59. Система социальных гарантий (постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
60. Мотивационные факторы обучения и развития.
61. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).
62. Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.
63. Сцепление мотивирующих факторов.
64. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
65. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами.
66. Генезис мотивирующих факторов во времени.
67. Демотивация. Причины демотивации труда.
68. Проблемы демотивации, связанные с отсутствием должного контроля связи «дополнительные усилия – результат».
69. Проблемы демотивации, связанные с изменением относительной степени важности одних ЛИ в сравнении с другими в процессе деятельности.
70. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.
72. Проблема справедливости как демотивирующий фактор.
73. Рутинизация деятельности и ее последствия.
74. Общая характеристика трудового законодательства в области стимулирования труда.
75. Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием.
76. Компенсационные и гарантируемые обязательства.
77. Правовые ограничения на режим труда и отдыха.
78. Правовые ограничения дисциплинарного характера.
79. Определите понятия «производительность труда» и «трудоемкость продукции».
80. Перечислите методы измерения производительности труда.
81. Охарактеризуйте признаки, по которым классифицируются резервы роста производительности труда на предприятии.
82. Оцените значимость различных групп резервов в близкой Вам сфере деятельности.



83. Мотивация персонала и его влияние на производительность труда.

**Курсовая работа, не предусмотрена.**

### **III. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

#### **4.1.1. Основная литература:**

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. М.: ИНФРА-М, 2010. 524 с.

#### **4.1.2. Дополнительная литература:**

2. Селезнева Е.В. Лидерство: учебник для бакалавров. М: Юрайт, 2013. 429с. Доп. УМО

3. Управление персоналом организации. Практикум: уч.пос./Под ред.д.эн.проф. А.Я. Кибанова. М: ИНФРА-М, 2012. 365 с.

4. Шамсутдинов Н.Р. Экономика труда: учебное пособие.- Казань: КГТУ, 2013. 156 с. рек. к изд. УМЦ.

#### **4.1.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)**

5. Чекмарев О.П. Мотивация трудовой деятельности: анализ личных издержек. LAP LAMBERT Academic Publishing GmbH & Co., Germany, 2012. 421 с.

6. Дубровин ИА Экономика труда: учебник. М.: ИТК «Дашков и К», 2013. 232 с. Рек. УМО.

#### **3.2. Информационное обеспечение**

Для реализации лекционного материала и практических работ в рамках дисциплины «Мотивация персонала и производительность труда» необходимы следующие ресурсы:

##### **3.2.1. Основное информационное обеспечение**

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины

- <http://e.lanbook.com>
- <http://ibooks.ru/>
- [www.library.kai.ru](http://www.library.kai.ru)
- <http://www.elibrary.ru>

##### **3.2.2. Дополнительное справочное обеспечение**

- [www.hrm.ru](http://www.hrm.ru)