

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Пекаревский Борис Владимирович
Должность: Проректор по учебной и методической работе
Дата подписания: 29.06.2022 13:02:45
Уникальный программный ключ:
3b89716a1076b80b2c167df0f27c09d01782ba84



МИНОБРНАУКИ РОССИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Санкт-Петербургский государственный технологический институт
(технический университет)»
(СПбГТИ(ТУ))

Рабочая программа модуля

ОПЛАТА ТРУДА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление подготовки

38.03.03 - УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

Направленность образовательной программы:

Управление социальной политикой и развитием персонала

Уровень подготовки

Бакалавриат

Форма обучения

Заочная

Факультет **Экономики и менеджмента**

Кафедра **Управления персоналом и рекламы**

Санкт-Петербург

2021

СОДЕРЖАНИЕ

| | |
|---|--|
| 1. Перечень планируемых результатов обучения по модулю, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы | 3 |
| 2. Место модуля в структуре образовательной программы | 5 |
| 3. Объем модуля | 5 |
| 4. Содержание модуля..... | 5 |
| 4.1. Разделы модуля и виды занятий | 5 |
| 4.2. Занятия лекционного типа..... | 7 |
| 4.3. Занятия семинарского типа | 10 |
| 4.3.1. Семинары, практические занятия..... | 10 |
| 4.3.2. Лабораторные работы | 11 |
| 4.4. Самостоятельная работа обучающихся | 12 |
| 4.5. Курсовое проектирование | 7 |
| 4.5.1. Порядок выполнения курсовой работы | 13 |
| 4.5.2. Темы курсовой работы | 14 |
| 5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по модулю | 14 |
| 6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации | 15 |
| 7. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения модуля | 16 |
| 8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения модуля | Ошибка! Закладка не определена. |
| 9. Методические указания для обучающихся по освоению модуля | Ошибка! Закладка не определена. |
| 10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по модулю | Ошибка! Закладка не определена. |
| 10.1. Информационные технологии | Ошибка! Закладка не определена. |
| 10.2. Лицензионное программное обеспечение. | Ошибка! Закладка не определена. |
| 10.3. Информационные справочные системы | Ошибка! Закладка не определена. |
| 11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по модулю | Ошибка! Закладка не определена. |
| 12. Особенности освоения модуля инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья | Ошибка! Закладка не определена. |

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

Соответствие профессиональных стандартов, обобщённых трудовых функций и трудовых функций профессиональной деятельности выпускника программ бакалавриата компетенциям ФГОС по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом

| Профессиональный стандарт | Обобщенные трудовые функции | | | Трудовые функции | | | Компетенция | |
|--|-----------------------------|--|----------------------|------------------------------------|--------|-----------------------------------|---|--------|
| | код | наименование | уровень квалификации | наименование | код | уровень (подуровень) квалификации | наименование | код |
| 07.003 Специалист по управлению персоналом | Е | Деятельность по организации труда и оплаты персонала | 6 | Организация оплаты труда персонала | Е/02.6 | 6 | Способен применять знания основ системы мотивации и стимулирования труда персонала, разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала | ПК – 5 |

В результате освоения образовательной программы бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по модулю:

| Код компетенции | Наименование компетенции | Код индикатора | Наименование Индикатора достижения компетенции | Дескрипторы |
|-----------------|---|----------------|---|--|
| ПК-5 | Способен применять знания основ системы мотивации и стимулирования труда персонала, разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала | ПК-5.1 | Использует основные виды мотивации и стимулирования персонала | <p>Знать: принципы и основы систем мотивации; основные группы теорий мотивации; психологические аспекты мотивации труда.</p> <p>Уметь: применять на практике формирование системы мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Владеть: практическими навыками организации и внедрения системы оплаты труда персонала в организации</p> |
| | | ПК-5.2 | Принимает участие в разработке и внедрении системы оплаты труда | <p>Знать: основные понятия организации оплаты труда; системы и формы оплаты труда и возможности их применения; современные системы стимулирования персонала.</p> <p>Уметь: разрабатывать системы стимулирования персонала</p> <p>Владеть: практическими навыками организации и внедрения системы оплаты труда персонала в организации</p> |

1. Место модуля в структуре образовательной программы

Модуль относится к БЛОКУ 1 (Б1.В.ДВ.01.01) и изучается на 4 курсе в 10, 11, 12 триместрах.

2. Объем модуля

| Вид учебной работы | Всего, академических часов |
|---|---|
| | Заочная форма обучения |
| Общая трудоемкость модуля (зачетных единиц/ академических часов) | 18/ 648 |
| Контактная работа с преподавателем: | 54 |
| <i>1.занятия лекционного типа, в т.ч.</i> | 14 |
| <i>1.1. занятия лекционного типа 10 триместра</i> | 14 |
| <i>1.2.занятия лекционного типа 11 триместра</i> | - |
| <i>1.3 занятия лекционного типа 12 триместра</i> | - |
| 2. занятия семинарского типа, в т.ч. | 38 |
| <i>Курсовое проектирование</i> | 2 |
| 2.1. семинары, практические занятия (в том числе практическая подготовка)* | 38 (2) |
| <i>2.1.1 практические занятия 10 триместра</i> | - |
| <i>2.1.2. практические занятия 11 триместра</i> | - |
| <i>2.1.2. практические занятия 12 триместра</i> | 38 (2) |
| 2.2. лабораторные работы (в том числе практическая подготовка)* | - |
| <i>2.2.1. лабораторные работы 10 триместра</i> | - |
| <i>2.2.2. лабораторные работы 11 триместра</i> | - |
| <i>2.2.2. лабораторные работы 12 триместра</i> | - |
| курсовое проектирование (КР или КП) | КР |
| контроль | 9 |
| другие виды контактной работы | - |
| Самостоятельная работа, т.ч. | 585 |
| <i>Курсовое проектирование</i> | 90 |
| <i>самостоятельная работа10 триместра</i> | 166 |
| <i>самостоятельная работа11 триместра</i> | 216 |
| <i>самостоятельная работа12 триместра</i> | 203 |
| Форма текущего контроля (контроль разделов курсовой работы, отчет по практическим заданиям, отчет по лабораторным заданиям, опрос) | Работы по освоению компетенций |
| Форма промежуточной аттестации(КР, <u>экзамен</u>) | Итоговое тестирование Защита курсовой работы |

3. Содержание модуля

4.1.Разделы модуля и виды занятий

| № п/п | Наименование раздела модуля | Занятия лекционного типа, акад. часы | Занятия семинарского типа, академ. часы | | Самостоятельная работа, акад. часы | Формируемые компетенции/ <i>индикаторы</i> |
|----------|---|---|--|------------------------|---------------------------------------|--|
| | | | Семинары и/или практические занятия | Лабораторные работы | | |
| 1. | Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда | 4 | 14 | - | 200 | ПК-5/ <i>ПК-5.1</i> |
| 2. | Раздел 2. Организации оплаты труда персонала | 5 | 14 | - | 192 | ПК-5/ <i>ПК-5.2</i> |
| 3. | Раздел 3. Различные аспекты мотивации | 5 | 10 | - | 193 | ПК-5/ <i>ПК-5.1</i> |
| | Итого | 14 | 38 | - | 585 | |

4.2. Занятия лекционного типа

| № раздела модуля /триместр | Наименование темы и краткое содержание занятия | Объем, акад. часы | Инновационная форма |
|----------------------------|---|-------------------|---------------------|
| | РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда | | |
| 1/10 | Тема 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда Сущность мотивации труда. Определение мотивации, виды и способы. | 0,2 | Слайд-презентация |
| 1/10 | Тема 2. Основные понятия мотивации Основные понятия мотивации (мотив, потребность, стимул). Мотивы и их структура. Виды мотивов труда. | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 3. Механизм мотивации Основные положения механизма мотивации. Процессы внутренней и внешней мотивации. | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 4. Типы мотивации работников Типы мотивации работников | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 5. Эволюция взглядов на мотивацию Эволюция взглядов на мотивацию. Основные группы теорий мотивации. | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 6. Первоначальные теории мотивации Первоначальные теории мотивации. XYZ, когнитивные | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 7. Содержательные теории мотивации 1 Теория иерархии потребностей Маслоу. Теория существования, связи и роста ERG Альдерфера. | 0,2 | Слайд-презентация |
| 1/10 | Тема 8. Содержательные теории мотивации 2 Теории приобретенных потребностей МакКлелланда Теория двух факторов Герцберга <i>Соотношение различных теорий мотивации</i> | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 9. Процессуальные теории мотивации 1 Теория ожидания Врума <i>Теория справедливости Адамса</i> | 0,2 | |
| 1/10 | Тема 10. Процессуальные теории мотивации 2 Модель мотивации Портера-Лоулера Теория усиления мотивации Скиннер Теория постановки целей Локе Концепция партисипативного управления Многоаспектность мотивации | 0,3 | |
| 1/10 | Тема 11. Современные теории мотивации Современные теории мотивации | 0,3 | |
| 1/10 | Тема 12. Российский вклад в развитие теории мотивации Теории мотивации российских авторов | 0,3 | |
| 1/10 | Тема 13. Диагностика мотивации персонала Различные методы и тесты диагностика мотивации работников | 0,3 | |
| 1/10 | Тема 14. Мотивационный профиль сотрудника Методики построения мотивационного профиля и его анализ | 0,3 | |
| 1/10 | Тема 15. Саморегулирование и самомотивация личности Методы самомотивации | 0,3 | |

| № раздела модуля /триместр | Наименование темы и краткое содержание занятия | Объем, акад. часы | Инновационная форма |
|----------------------------|--|-------------------|---------------------|
| 1/10 | Подраздел 1.2. Тема 16. Современные методы отбора персонала Организация привлечения и отбора персонала. Источники привлечения персонала. | 0,2 | |
| 1/10 | Подраздел 1.3 Тема 17. Обучение персонала на групповом уровне Саморазвитие, коучинг. Профессиональное обучение, подготовка, переподготовка. | 0,2 | |
| | ИТОГО по разделу 1 триместр 10 | 4 | |
| | Раздел 2. Организации оплаты труда персонала | | |
| 2/10 | Тема 18. Основные понятия организации оплаты труда. <i>Основы организации оплаты труда</i> Сущность заработной платы | 0,2 | Слайд-презентация, |
| 2/10 | Тема 19. Государственное регулирование заработной платы Использование экономических рычагов и стимулов. | 0,2 | |
| 2/10 | Тема 20. Тарифная система оплаты труда Основные элементы тарифной системы Тарифные ставки; квалификационные разряды; тарифный разряд; тарифные сетки; тарифные коэффициенты; тарифно-квалификационные справочники; система доплат и надбавок; районный коэффициент. | 0,2 | |
| 2/10 | Тема 21. Бестарифная система оплаты труда Бестарифная система оплаты труда Нетрадиционные системы оплаты труда | 0,2 | |
| 2/10 | Тема 22. Сдельные формы оплаты труда Повременные формы оплаты труда Виды сдельной оплаты труда по способу расчёта сдельной расценки Повременные формы оплаты труда | 0,2 | |
| 2/10 | Тема 23 Система грейдов Процедура грейдирования Наиболее известны системы грейдинга Цели грейдирования Виды грейдинга | 0,4 | Слайд-презентация |
| 2/10 | Тема 24. Премияльная система Группы поощрительных систем. Задачи системы премирования | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 25. Система мотивации на базе КРІ Мотивации на базе КРІ (сокращение <i>от англ.</i> Key Performance Indicator) Оценка выполнения КРІ | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 26 Механизм доплат, надбавок За работу в выходные и нерабочие праздничные дни; за работу в ночное время; за работу в сверхурочное время | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 27. Расчет доплат к заработной плате Расчет за работу в ночное время, за работу в выходные, расчет больничных, отпускных | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 28 Программы и методы стимулирования Виды стимулирования Анализ современных систем стимулирования трудовой деятельности Современные системы оплаты труда. Оплата руководителей Конкретные программы материального стимулирования | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 29 Состав и планирование фонда оплаты труда Состав фонда оплаты труда Плановый фонд | 0,4 | |

| № раздела модуля /триместр | Наименование темы и краткое содержание занятия | Объем, акад. часы | Инновационная форма |
|----------------------------|--|-------------------|---------------------|
| | заработной платы — это сумма денежных средств, Планирование фонда заработной платы | | |
| 2/10 | Тема 30. Локальные нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда Документы регулирующие вопросы оплаты труда | 0,4 | Слайд-презентация |
| 2/10 | Тема 31 Дисциплинарные взыскания. Виды дисциплинарных взысканий Принципы применения дисциплинарных взысканий Оформление поощрений, взысканий | 0,4 | |
| 2/10 | Тема 32. Эффективность трудовой деятельности Коэффициент экономической эффективности Срок окупаемости затрат Дисконтированные затраты Приведенные затраты | 0,4 | Слайд-презентация |
| | ИТОГО по разделу 2 триместр 10 | 5 | |
| | Раздел 3.Различные аспекты мотивации | | |
| 3/10 | Тема 33.Влияние индивидуальных качеств личности на уровень и содержание мотивации Теории личности | 0,4 | Слайд-презентация, |
| 3/10 | Тема 34. Связь мотивации и эмоционального интеллекта Понятие эмоций Виды эмоций Теории взаимосвязи мотивации и эмоций Эмоциональный интеллект Методики оценки эмоционального интеллекта | 0,6 | |
| 3/10 | Тема 35 Удовлетворённость трудом и вовлеченность персонала Удовлетворенность трудом Факторы удовлетворенности трудом Понятие вовлеченности персонала Факторы вовлеченности Методики оценки вовлеченности Критерии эффективности системы вовлеченности | 1 | |
| 3/10 | Тема 36. Организационное стимулирование персонала Виды организационного стимулирования персонала | 1 | |
| 3/10 | Тема 37 Методы геймификации при мотивации сотрудников Понятие геймификация Принципы геймификации Методы и формы геймификации Преимущества и недостатки геймификации | 1 | |
| 3/10 | Тема 38. Мотивация персонала в различных организационных культурах Типы организационной культуры Мотивация персонала в различных типах организационной культуры | 1 | Слайд-презентация |
| | ИТОГО по разделу 3 триместр 10 | 5 | |
| | ИТОГО по модулю | 14 | |

4.3. Занятия семинарского типа

4.3.1. Семинары, практические занятия

| № раздела модуля /триместр | Наименование темы и краткое содержание занятия | Объем, акад. часы(в том числе на практическую подготовку) | Примечание |
|----------------------------|--|---|--|
| | РАЗДЕЛ 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда | | |
| 1/12 | Ситуации №1 Упражнения 1-4 | 1 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 1/12 | Практическая работа № 1 Тема. Использование метода парных сравнений для оценки мотивации на основе иерархии потребностей А. Маслоу. | 1 | Заслушивание сообщений с презентациями. |
| 1/12 | КР. Обсуждение содержания курсовой работы и утверждение ее темы. | 2 | Выбор и утверждение тем для самостоятельной курсовой работы. |
| 1/12 | Ситуации №2 Упражнения 1-6 | 2 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 1/12 | Практическая работа № 2 Тема. Тест Герцберга | 2 | Заслушивание сообщений с презентациями. |
| 1/12 | Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций Практическая работа 3 Тема «Мотивационный профиль сотрудника» | 2 (0,5) | Заслушивание сообщений с презентациями. |
| 1/12 | Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций Практическая работа 4 Тема «Мотивационный профиль вашей группы» | 2 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 1/12 | Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций Практическая работа № 5 Тема. Оценка личного мотивационного потенциала работы (учебы) и групповой мотивации. | 2 | |
| | ИТОГО по разделу 1 триместр 12 | 14 (0,5) | |
| 2/12 | РАЗДЕЛ 2. Организации оплаты труда персонала | | |
| 2/12 | КР. Проверка 1 части курсовой работы. | 1 | Обсуждение вопросов. Консультирование. |
| 2/12 | Ситуация №3 Упражнение 1 | 1 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 2/12 | Практическая работа 6 задачи Формы ОТП | 2 | Заслушивание со- |

| № раздела модуля /триместр | Наименование темы и краткое содержание занятия | Объем, акад. часы(в том числе на практическую подготовку) | Примечание |
|----------------------------|---|---|--|
| 2/12 | <i>Практическая подготовка. Решение кейсов и деловых ситуаций</i> Практическая работа №7 Задача. Определение уровня оплаты труда работников | 2 | общений с презентациями |
| 2/12 | КР. Проверка 2 части курсовой работы. | 2(1) | Обсуждение вопросов. Консультирование. |
| 2/12 | <i>Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций</i> Ситуации 4 Системы и формы оплаты труда | 2 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 2/12 | <i>Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций</i> Практическая работа 8 задачи Доплаты, ФОТ | 2 | Заслушивание сообщений с презентациями |
| 2/12 | <i>Практическая подготовка . Решение кейсов и деловых ситуаций</i> Практическая работа 9 Положение об оплате труда | 2 | |
| | ИТОГО по разделу 2 триместр 12 | 14 (1) | |
| | РАЗДЕЛ 3. Различные аспекты мотивации | | |
| 3/12 | КР. Проверка 3 части курсовой работы. | 4 (0,5) | Обсуждение вопросов. Консультирование. |
| 3/12 | <i>Практическая подготовка. Решение кейсов и деловых ситуаций</i> Практическая работа 10 Кейс | 3 | Обсуждение дискуссионных вопросов |
| 3/12 | Защита курсовой работы | 3 | Доклад. Обсуждение. |
| | ИТОГО по разделу 3 триместр 12 | 10 (0,5) | |
| | ИТОГО по модулю в том числе курсовое проектирование | 38 2 | |

4.3.2. Лабораторные работы

В учебном плане не предусмотрены.

4.4. Самостоятельная работа обучающихся

| № раздела модуля /триместр | Перечень вопросов для самостоятельного изучения | Объем, акад. часы | Форма контроля |
|----------------------------|---|-------------------|------------------------|
| | РАЗДЕЛ 1. <i>Теоретические основы мотивации</i> и стимулирования труда | | |
| 1/10 | Определение основных мотивов деятельности Понятия мотив, потребность, стимул Определение мотивации, виды и способы. | 10 | Устный опрос |
| 1/10 | Мотивы и их структура. Виды мотивов труда. Психологическое тестирование. | 10 | |
| 1/10 | Процессы внутренней и внешней мотивации Теории содержательные, процессуальные мотивации | 10 | |
| 1/10 | Эволюция взглядов на мотивацию. Основные группы теорий мотивации. | 20 | Индивидуальное задание |
| 1/10 | Типы реакции сотрудников на несправедливость Анализ ситуаций - реакция на несправедливость. | 20 | |
| 1/10 | Теории приобретенных потребностей МакКлелланда Теория двух факторов Герцберга <i>Соотношение различных теорий мотивации</i> | 30 | |
| 1/10 | Использование теорий мотивации в управлении персоналом Модель мотивации Портера-Лоулера Теория усиления мотивации Скиннер | 30 | |
| 1/10 | Курсовое проектирование Выбор темы. | 70 | |
| | ИТОГО по разделу 1 триместр 10 | 200 | |
| | РАЗДЕЛ 2. Организации оплаты труда персонала | | |
| 2/11 | Сущность заработной платы Зарубежный опыт оплаты труда Анализ ситуации | 12 | Индивидуальное задание |
| 2/11 | Использование экономических рычагов и стимулов Тарифные ставки; квалификационные разряды; тарифный разряд; тарифные сетки; тарифные коэффициенты; тарифно-квалификационные справочники; система доплат и надбавок; | 10 | |
| 2/11 | Тарифная система оплаты труда Бестарифная система оплаты труд. Нетрадиционные системы | 10 | |
| 2/11 | Повременные формы оплаты труда Сдельные формы оплаты труда Виды сдельной оплаты труда по способу расчёта сдельной расценки | 20 | |
| 2/11 | Основные элементы организации оплаты труда руководителей, специалистов и служащих | 20 | |
| 2/11 | Выбор оптимальной формы оплаты труда Системы и формы оплаты труда | 30 | |
| 2/11 | Теория оплаты труда Повременные формы оплаты труда Коллективные формы оплаты труда Управленческий труд Должностные оклады | 30 | |
| 2/11 | Курсовое проектирование Анализ персонала орга- | 60 | Контроль вы- |

| № раздела модуля /триместр | Перечень вопросов для самостоятельного изучения | Объем, акад. часы | Форма контроля |
|----------------------------|--|-------------------|-------------------------------------|
| | низации | | полнения курсовой работы |
| | ИТОГО по разделу 2 триместр 11 | 192 | |
| | РАЗДЕЛ 3. Различные аспекты мотивации | | |
| 3/12 | Понятие вовлеченности персонала Факторы вовлеченности Методики оценки вовлеченности Критерии эффективности системы вовлеченности | 13 | Индивидуальное задание |
| 3/12 | Типы организационной культуры Мотивация персонала в различных типах организационной культуры | 10 | Индивидуальное задание |
| 3/12 | Оценка удовлетворенности трудом. Мотивация талантов | 10 | |
| 3/12 | Удовлетворенность трудом Факторы удовлетворенности трудом | 10 | |
| 3/12 | Изучение научной периодики и учебной литературы | 10 | |
| 3/12 | Эмоциональный интеллект Шкала дифференциальных эмоций К. Изарда Тест EQ | 20 | Индивидуальное задание |
| 3/12 | Подготовка отчета по лабораторным работам | 30 | Работа обучающегося |
| 3/12 | Подготовка отчета по практическим работам | 30 | Работа обучающегося |
| 3/12 | Курсовое проектирование. Эффективность мероприятий | 60 | Контроль выполнения курсовой работы |
| | ИТОГО по разделу 3 триместр 12 | 193 | |
| | ИТОГО по модулю В том числе выполнение курсовой работы | 585 90 | |

4.5. Курсовое проектирование

Курсовое проектирование по модулю «Оплата труда и стимулирование трудовой деятельности» предполагает контактные (практические) занятия и самостоятельную работу обучающегося.

4.5.1. Порядок выполнения курсовой работы

В рамках модуля «Оплата труда и стимулирование трудовой деятельности» выполняется курсовая работа «Разработка мотивационной системы организации»

В процессе выполнения курсовой работы студенты должны проявить знания и приобрести навыки в области:

- 1 анализа состава и динамики персонала
- 2 разработки системы грейдов

- 3 разработки системы мотивации на базе КРІ
- 4 разработки и оценки эффективности мероприятий по совершенствованию системы мотивации в организации

Введение

I. Теоретическая часть

(теоретические аспекты по реферативной теме работы)

1.1 Сущность и понятие предмета исследования

1.2 Классификация, типы, виды и т.д.

1.3 Существующая ситуация по рассматриваемому вопросу.

II. Аналитическая часть

2.1 Общая характеристика объекта исследования

2.2 Анализ состава и динамики персонала

III. Проектная часть.

2.1 Разработка системы грейдов

2.2 Разработка системы мотивации на базе КРІ

2.3 Разработка мероприятий по совершенствованию системы мотивации

2.4 Оценка эффективности предложенных мероприятий

Заключение

Список используемых источников

Приложения

4.5.2. Темы курсовой работы

Тема курсовой работы «Разработка мотивационной системы организации»
Обучающийся должен самостоятельно выбрать объект исследования. Анализ в работе должен выполняться на основе данных конкретного предприятия (организации), статистических данных, опубликованных в различных литературных источниках.

Обязательно рассмотрение темы курсовой работы на примере конкретной организации. В теме курсовой работы обязательно должно быть конкретное название организации (выбирается самостоятельно).

Требования, которые должно соблюдаться при выборе предприятия:

– Организация (предприятие) должно быть размещено либо на территории Санкт-Петербурга или Лен. обл. или в регионе, где проживает студент.

– Рекомендуемая общая численность не менее 20 человек.

Руководитель регистрирует тему, утверждает содержание работы, консультирует обучающегося в процессе подготовки, проверяет работу, организует защиту. Работа допускается к защите на основании положительного отзыва руководителя. Защита проводится в соответствии с графиком

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по модулю

Методические указания для обучающихся по организации самостоятельной работы по модулю и требования по выполнению изложены в СТП СПбГТИ 048-2009. КС УКВД. «Виды учебных занятий. Самостоятельная планируемая работа студентов. Общие требования к организации и проведению» и размещены в электронной информационно-образовательной среде СПбГТИ(ТУ) <https://technolog.bibliotech.ru/Account/OpenID>

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации

Фонд оценочных средств по модулю представлен в Приложении №1.

Своевременное выполнение обучающимся мероприятий текущего контроля позволяет превысить (достигнуть) пороговый уровень («удовлетворительно») освоения предусмотренных элементов компетенций. Текущий контроль по учебному модулю проводится в форме контроля выполнения разделов курсовой работы, индивидуальных заданий, лабораторного практикума, решения ситуационных задач, опроса, групповой дискуссии.

Результаты учебного модуля считаются достигнутыми, если для всех элементов компетенций превышен (достигнут) пороговый уровень освоения компетенции на данном этапе.

Промежуточная аттестация по учебному модулю проводится в форме итогового тестирования и защиты курсовой работы.

Итоговый тест предусматривают выборочную проверку освоения предусмотренных элементов компетенций и комплектуются вопросами (заданиями) .

При сдаче промежуточной аттестации, обучающийся получает 50 вопросов из перечня вопросов, время работы обучающегося с итоговым тестом - 90 мин.

Тест содержит вопросы по всем компетенциям, освоение которых необходимо подтвердить.

Ниже приводится пример варианта тестовых вопросов.

ПК-5(ПК – 5.1)

1 Какие существуют два типа мотивации в зависимости от целей и задач (укажите название двух типов) _____

Внутренняя, внешняя

2 Что относится к формам внешнего воздействия на мотивацию

а) мотивация, вызванная привлекательностью объекта

б) возникновение потребностей

в) прямые императивные формы организации мотивационного процесса

г) вознаграждение за осуществление действий

д) неимперативные формы организации мотивационного процесса

е) устранение потребности или удовлетворение потребности и получение материального или духовного вознаграждения

ж) манипуляция

з) все выше перечисленные

ПК-5 (ПК – 5.2)

1. Тарифная сетка – это

совокупность тарифных разрядов работ, определенных в зависимости от сложности работ и квалификационных характеристик работников с помощью тарифных коэффициентов

величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника

абсолютный размер оплаты труда в единицу времени (руб./час; руб./день;
руб./месяц)
величина, отражающая сложность труда и квалификацию работника

2. Оплата производится не за каждую производственную операцию в отдельности, а за весь объем работ по установленным расценкам с учетом максимального срока выполнения работ – это оплата труда

• косвенно-сдельная

• коллективная

• аккордная оплата

• повременно премиальная

• индивидуальная

• прямая сдельная

• сдельно-прогрессивная

7. Перечень учебных изданий, необходимых для освоения модуля

Электронные учебные издания

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

2. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

5. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

6. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

7. Горелов, Н. А. Оплата труда в бюджетных организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

8. Горелов, Н. А. Оплата труда в коммерческих организациях : учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

9. Оплата труда в организации: учебник и практикум для среднего профессионального образования / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-07091-0. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

10. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

11. Горелов, Н. А. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт

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

Официальный сайт СПбГТИ(ТУ) <http://technolog.edu.ru>

Размещены :

- учебный план
- РПМ
- учебно-методические материалы

Электронно-библиотечные системы

1. Электронная библиотека СПбГТИ(ТУ) (на базе ЭБС «БиблиоТех»)

Принадлежность – собственная СПбГТИ(ТУ).

Договор на передачу права (простой неисключительной лицензии) на использования результата интеллектуальной деятельности ООО «БиблиоТех»

ГК№0372100046511000114_135922 от 30.08.2011

Адрес сайта – <http://bibl.lti-gti.ru/>

2. Электронная библиотечная система «Юрайт»

Принадлежность – сторонняя.

Договор № 130 (ЕП) 2020 от 01.12.2018

Адрес сайта – <https://urait.ru>

3. E-library.ru – научная электронная библиотека.

Принадлежность – сторонняя. Договор № SU-676/2021 от 02.12.2020

Адрес сайта – <http://elibrary.ru>

Подписка СПбГТИ (ТУ) ФЭМ содержит 10 журналов:

- ✓ Журнал «Вестник Московского университета. Серия 6: Экономика»
 - ✓ Журнал «Вестник Российского экономического университета им. Г.В.Плеханова»
 - ✓ Журнал «Вопросы экономических наук»
 - ✓ Журнал «Труд и социальные отношения»
 - ✓ Журнал «Управление риском»
 - ✓ Журнал «Человеческий капитал и профессиональное образование»
- ✓ Журнал «Экономические стратегии»
- ✓ Журнал «Российский журнал менеджмента»
- ✓ Журнал «Креативная экономика»
 - Журнал «Экономический вектор» (издается ФЭМ СПбГТИ(ТУ), журнал перечня ВАК)

Профессиональные базы данных

1. ПБД ФЭМ Принадлежность –собственная СПбГТИ (ТУ)
Адрес сайта https://gtifem.ru/umr/biblioteka-faylov/?sphrase_id=97#s15

1. **Профессиональная информационная система ИТС ПРОФ 1С**- обновляемый ресурс, содержащий свыше 1000000 документов, разъяснений и примеров. <http://www.1c.ru/news/info.jsp?id=773>

Принадлежность- сторонняя. Договор № СЛД/СИТ-01343 от 20.03.2014.

Информационные справочные системы

- 1.Справочная правовая система (СПС) в виде электронного банка правовых материалов «Гарант». Договор №УЗ-14/12 от 28.08.2012- www.garant.ru

- 2.Справочно-поисковая система «Консультант-Плюс» - www.consultant.ru
Принадлежность – сторонняя «Консультант Плюс»
Договор об информационной поддержке от 01.01.2009

Рекомендуемые интернет-ресурсы

1. информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" - <http://window.edu.ru> ;
2. - единая коллекция цифровых образовательных ресурсов - <http://school-collection.edu.ru> ;
3. - федеральный центр информационно-образовательных ресурсов - <http://fcior.edu.ru> .
4. Российская национальная библиотека-www.nlr.ru /
5. Российская государственная библиотека.-www.rsl.ru /
6. Агентство деловых новостей «Аргументы и факты». -www.aif.ru /
7. Агентство деловой информации «Бизнес-карта».- www.biznes-karta.ru /
8. Агентство финансовых новостей «Блумберг».- www.bloomberg.com /
9. Информационное агентство «РосБизнесКонсалтинг». -www.rbc.ru /
10. Система дистанционного бизнес-образования. www.businesslearning.ru /

9. Методические указания для обучающихся по освоению модуля

Методическая модель преподавания модуля основана на применении активных методов обучения. Принципами организации учебного процесса являются:

- выбор методов преподавания в зависимости от различных факторов, влияющих на организацию учебного процесса;
- объединение нескольких методов в единый преподавательский модуль в целях повышения эффективности процесса обучения;
- активное участие слушателей в учебном процессе;
- проведение лабораторных занятий, определяющих приобретение навыков решения проблемы;
- написание рефератов и эссе;

— приведение примеров применения изучаемого теоретического материала к реальным практическим ситуациям.

Используемые методы преподавания: занятия лекционного типа с использованием наглядных пособий и раздаточных материалов; метод «мозгового штурма», индивидуальные и групповые задания при проведении лабораторных занятий.

Все виды занятий по модулю **«Оплата труда и стимулирование трудовой деятельности»** преподаватели должны проводить в соответствии с требованиями следующих СТП:

- СТП СПбГТИ 040-2002. КС УКДВ. Виды учебных занятий. Лекция. Общие требования;

- СТП СПбГТИ 018-2014. КС УКВД. Виды учебных занятий. Практические и семинарские занятия. Общие требования к организации и проведению.

- СТП СПбГТИ 048-2009. КС УКВД. Виды учебных занятий. Самостоятельная планируемая работа студентов. Общие требования к организации и проведению.

- СТП СПбГТИ 016-2015. КС УКВД. Порядок проведения зачетов и экзаменов.

СТО СПбГТИ 020-2011. КС УКДВ. Виды учебных занятий. Лабораторные занятия. Общие требования к организации проведения.

- СТП СПбГТИ 016-2015. КС УКВД. Порядок проведения зачетов и экзаменов.

СТО СПбГТИ 018-2014. КС УКДВ. Виды учебных занятий. Семинары и практические занятия. Общие требования к организации и проведению.

СТП СПбГТИ 045-2004. КС УКВД. Планирование учебного процесса в институте.

Для более глубокого изучения модуля преподаватель предоставляет студентам информацию о возможности использования Интернет-ресурсов по разделам модуля.

Содержание практических занятий определяется календарным тематическим планом, который составляется преподавателем, проводящим эти занятия на основе рабочей программы.

Основными условиями правильной организации учебного процесса для обучающихся является:

плановость в организации учебной работы;

серьезное отношение к изучению материала;

постоянный самоконтроль.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по модулю

10.1. Информационные технологии

В учебном процессе по данному модулю предусмотрено использование информационных технологий:

чтение лекций с использованием слайд-презентаций;

взаимодействие с обучающимися посредством электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС СПбГТИ(ТУ)).

10.2. Лицензионное программное обеспечение.

MicrosoftOffice 2010 (MicrosoftExcel, MicrosoftWord)

ОперационнаясистемаMicrosoftWindows 7 Professional

«1С:Предприятие», версия 8 (1С: Бухгалтерия предприятия)

10.3. Информационные справочные системы

1 Справочно-поисковая система «Консультант-Плюс» - www.consultant.ru

Принадлежность – сторонняя

Договор об информационной поддержке от 01.01.2009

2.Справочная правовая система (СПС) в виде электронного банка правовых материалов «Гарант». Принадлежность – сторонняя

Договор №УЗ-14/12 от 28.08.2012- www.garant.ru

3. Профессиональная информационная система ИТС ПРОФ 1С-обновляемый ресурс, содержащий свыше 1000000 документов, разъяснений и примеров. <http://www.1c.ru/news/info.jsp?id=773>

Принадлежность – сторонняя

Договор № СЛД/СИТ-01343 от 20.03.2014.

11. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по модулю

Специальные помещения представляют собой учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, текущего контроля и промежуточной аттестации, а также помещения для самостоятельной работы и помещения для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования.

Специальные помещения укомплектованы учебной мебелью, в том числе мебелью для преподавания модуля, учебной доской, и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории (мультимедийный проектор, экран, компьютеры, звуковые колонки).

Для проведения занятий лекционного типа используются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

Электронно-библиотечные системы и электронная информационно-образовательная среда, а также информационно-справочные системы обеспечивают одновременный доступ не менее 25 процентов обучающихся.

Обучающиеся из числа лиц с ограниченными возможностями обеспечиваются электронными образовательными ресурсами в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья.

Для обеспечения оперативного информирования и обеспечения необходимой учебной и методической информацией создан интернет портал – gtifem.ru. В рамках данного проекта реализована возможность социальной коммуникации между студентами и преподавателями, организован доступ к учебной литературе, к обсуждению и реализации разного рода проектов не только в рамках учебного процесса, но и в социально-общественной жизни студентов.

12. Особенности освоения модуля инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья.

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащённости образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями учебный процесс осуществляется в соответствии с Положением об организации учебного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья СПбГТИ(ТУ), утвержденным ректором 28.08.2014 г.

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебного модуля обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебному модулю обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по модулю обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;

- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;

- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);

- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещени-

ях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие обучающимся с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебного модуля профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по модулю для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.