

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
ВЛАДИВОСТОКСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И СЕРВИСА
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Рабочая программа дисциплины (модуля)
МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Направление и направленность (профиль)

38.03.02 Менеджмент. Управление персоналом

Год набора на ОПОП
2019

Форма обучения
заочная

Владивосток 2019

Рабочая программа дисциплины (модуля) «Мотивация трудовой деятельности» составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению(ям) подготовки 38.03.02 Менеджмент (утв. приказом Минобрнауки России от 12.01.2016г. №7) и Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры (утв. приказом Минобрнауки России от 05.04.2017 г. N301).

Составитель(и):

*Царева Н.А., кандидат политических наук, доцент, Кафедра экономики и управления,
Natalya.TSareva1@vvsu.ru*

Утверждена на заседании кафедры экономики и управления от 24.05.2019 , протокол № 14

СОГЛАСОВАНО:

Заведующий кафедрой (разработчика) _____
подпись *фамилия, инициалы*

Заведующий кафедрой (выпускающей) _____
подпись *фамилия, инициалы*

1. Цель и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» формирование у будущих специалистов комплекса профессиональных компетенций в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и практики вознаграждения персонала.

Учебные задачи дисциплины:

усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;

приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

Особенность данного курса состоит в том, что его содержание имеет широкое практическое применение. В силу этого теоретические знания, которые приобретают студенты в ходе изучения «Мотивации трудовой деятельности», могут быть применены уже при подготовке к практическим занятиям.

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

Планируемыми результатами обучения по дисциплине являются знания, умения, навыки, соотнесенные с компетенциями, которые формирует дисциплина, и обеспечивающие достижение планируемых результатов по образовательной программе в целом. Перечень компетенций, формируемых в результате изучения дисциплины (модуля), приведен в таблице 1.

Таблица 1 – Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины (модуля)

Название ОПОП ВО, сокращенное	Код компетенции	Формулировка компетенции	Планируемые результаты обучения	
			Знания:	Основные теории мотивации для решения управленческих задач
38.03.02 «Менеджмент» (Б-МН)	ПК-1	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	Умения:	Использовать основные теории мотивации для решения управленческих задач< использовать на практике инструменты материальной и нематериальной мотивации
			Навыки:	практического использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения управленческих задач

3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к вариативной части Блока 1.

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин «Психология», «Основы менеджмента», на данную дисциплину опираются дисциплины «Карьерный менеджмент», «Современные персонал-технологии».

Входными требованиями, необходимыми для освоения дисциплины, является наличие у обучающихся компетенций, сформированных при изучении дисциплин и/или прохождении практик «Основы менеджмента», «Психология». На данную дисциплину опираются «Современные персонал-технологии», «Стратегический менеджмент базовый курс».

4. Объем дисциплины (модуля)

Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу с обучающимися (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу, приведен в таблице 2.

Таблица 2 – Общая трудоемкость дисциплины

Название ОПОП ВО	Форма обуче- ния	Часть УП	Семестр (ОФО) или курс (ЗФО, ОЗФО)	Трудо- емкость	Объем контактной работы (час)						СРС	Форма аттес- тации
				(З.Е.)	Всего	Аудиторная			Внеауди- торная			
						лек.	прак.	лаб.	ПА	КСР		
38.03.02 Менеджмент	ЗФО	Бл1.В	3	3	11	2	8	0	1	0	97	3

5. Структура и содержание дисциплины (модуля)

5.1 Структура дисциплины (модуля) для ЗФО

Тематический план, отражающий содержание дисциплины (перечень разделов и тем), структурированное по видам учебных занятий с указанием их объемов в соответствии с учебным планом, приведен в таблице 3.1

Таблица 3.1 – Разделы дисциплины (модуля), виды учебной деятельности и формы текущего контроля для ЗФО

№	Название темы	Кол-во часов, отведенное на				Форма текущего контроля
		Лек	Прак	Лаб	СРС	
1	Введение в исследование мотивации	0	0	0	17	Тест №1
2	Зарубежные теории мотивации	0	2	0	20	Тестирование
3	Эволюция мотивационных идей в области менеджмента.	0	2	0	20	Тестирование
4	Современные российские теории мотивации. Методики исследования мотивации.	1	2	0	20	Тестирование

5	Сущность и специфика формирования системы мотивации трудовой деятельности	1	2	0	20	Тестирование
Итого по таблице		2	8	0	97	

5.2 Содержание разделов и тем дисциплины (модуля) для ЗФО

Тема 1 Введение в исследование мотивации.

Содержание темы: Теоретические основы трудовой мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Природа активности человека. Смысл и природа мотива. Понятие мотивации и общие закономерности ее динамики. Мотивация через потребности. Внутренняя и внешняя мотивация (стимулирование).

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: .

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение презентации, литературы.

Тема 2 Зарубежные теории мотивации.

Содержание темы: Инструментальные теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Работы А. Маслоу, Д. Мак Клеганда и Ф. Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С.Адамса и модель Портера-Лоулера. Использование в управлении психологического подхода к мотивации. Мотивационный оптимум (закон Йеркса-Додсона). Ситуационные, личностные и другие факторы, влияющие на мотивацию. Самомотивация и самоменеджмент.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: Изучение литературы.

Тема 3 Эволюция мотивационных идей в области менеджмента.

Содержание темы: Персонал предприятия как объект управления. Эволюция представлений о персонале в управленческих науках. Мотивационные идеи в школе научной организации труда. Роль и место идеи мотивации в классической административной школе. Понятие мотивации труда персонала в школе «человеческих отношений». Мотивация персонала в исследованиях Э. Мэйо. Идея мотивации в концепции человеческого капитала. Мотивация труда, «экономический империализм» и виды человеческого капитала. Аутсорсинг, аутстаффинг персонала и проблемы мотивации. Мотивация и управление личностью. Социо- и психотехнологии и мотивация труда в управлении человеческими ресурсами. Мотивация труда персонала как основа повышения конкурентоспособности организации.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

Тема 4 Современные российские теории мотивации. Методики исследования мотивации.

Содержание темы: Модели мотивации трудовой деятельности Литвинюка А.А. Шапиро А.С. Возможности диагностики трудовой мотивации; изучение биографического метода; изучение методов и методик диагностики индивидуальных мотивов и типа мотивации личности. Методика определения и построения мотивационного профиля персонала организации. Мотивационные типы персонала В.И.Герчикова, инструментальные, профессиональный, патриотический, хозяйский, люмпинизированный. Основные

особенности различных возрастных этапов в области мотивации трудовой деятельности. Методика С.А. Шапиро. Диагностика мотивационного профиля при помощи методики М.Кубышкиной, В.Герчикова, Б.Басса, С.Соловьева.

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

Тема 5 Сущность и специфика формирования системы мотивации трудовой деятельности.

Содержание темы: Особенности формирования и функционирования системы мотивации трудовой деятельности в государственных и частных компаниях. Планирование и контроллинг мероприятий по совершенствованию системы мотивации трудовой деятельности. Разработка и расчет социально-экономической эффективности предложенных мероприятий. .

Формы и методы проведения занятий по теме, применяемые образовательные технологии: Дистанционная.

Виды самостоятельной подготовки студентов по теме: .

6. Методические указания по организации изучения дисциплины (модуля)

Готовясь к практическим и самостоятельным занятиям, студенты обязаны приступить к подбору источников и литературы. Рекомендуется сначала изучить общие работы и учебные пособия по конфликтологии, а затем различные статьи по отдельным аспектам выбранных тем работы. Приветствуется поиск студентом дополнительной справочной и специальной литературы.

Задания для самостоятельной работы приводятся ниже. Преподаватель на занятии осуществляет проверку документов, проводит устный опрос. Студенты выбирают тему из предложенного списка и разрабатывают ее согласно заданию, но могут использовать свою тематику по согласованию с преподавателем. Самостоятельная проработка темы представляет собой всестороннее и логическое представление предмета исследования, особенно его проблемных ракурсов.

6.1 Подготовка к защите реферата по теме на выбор:

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.

Роль мотивации в осуществлении стратегии компании

Механизм взаимосвязи мотива и стимула в управлении персоналом современной организации

Взгляды современных отечественных ученых и практиков на вопросы мотивации труда

Теории мотивации: анализ их достоинств и недостатков

Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры

Социально-психологические аспекты мотивации.

Механизм стимулирующего воздействия на персонал.

Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.

Современная практика использования основных теорий мотивации.

Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.

Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.

Мотивация труда в организациях с различными типами организационной культуры

Компенсационная политика современной организации.

Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала.

Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в российских компаниях.

Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.

Подходы к оценке эффективности мотивации труда в организации

Премияльные системы: сущность, значение, построение и развитие.

Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.

Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

Методы социальной мотивации персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.

Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.

Нематериальная мотивация персонала, ее значение в современных экономических условиях России.

Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации.

Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.

Разработка системы мотивации в современной организации.

Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.

Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие стимулирования.

Компенсационный и социальный пакет современной компании: сравнительный анализ

Дополнительное материальное вознаграждение и его использование для мотивации трудовой деятельности

Методы нематериальной мотивации и эффективность их использования в успешных российских компаниях

Современная практика использования основных теорий мотивации в управлении человеческими ресурсами

Зарубежный опыт мотивации трудового поведения (сравнительный анализ)

Японский опыт управления мотивацией труда

Стимулирующая функция заработной платы и ее реализация в российской экономике

Анализ различных форм оплаты труда и их стимулирующей роли

Бестарифные модели оплаты труда и их стимулирующая роль

Подходы к оценке труда персонала, и ее связь с мотивацией труда

Подходы к оценке потребностей персонала предприятия как исходного звена механизма мотивации.

Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации персонала.

Разработка компенсационного пакета в организации.

Эффективность стимулирования свободным временем как способ повышения результативности работы персонала

Разработка основных принципов системы мотивации труда на предприятии

Инновационные подходы к построению системы материальной мотивации труда.

Распределительные системы регулирования оплаты труда: достоинства, недостатки, возможности применения.

Премияльная система оплаты труда в практике работы предприятия.

Разработка системы мотивации труда персонала с помощью двухфакторной модели Ф.Герцберга.

Эффективность оценки должностей с помощью методики Хей.

Проектирование системы мотивации трудовой деятельности на предприятии.
Анализ системы мотивации персонала на предприятии.
Система мотивации в социальной политике организации.
Повышение мотивации сотрудников с помощью модели атрибуции Г.Келли.
Теория ERG (теория существования, связи и роста) К. Альдерфера и возможность ее применения в практике мотивации персонала
Разработка системы мотивации персонала с помощью модели Портера-Лоулера.
Теория ожидания В.Врума и возможности ее применения в практике мотивации персонала.
Теория трудовой мотивации Д.Аткинсона в практике управления персоналом.
Теории Х и У МакГрегора: ограничения и практические аспекты использования для мотивации трудовой деятельности персонала.
Обобщение содержательных теорий мотивации.
Общее значение процессуальных теорий мотивации.
Теории атрибуции: ограничения и практические аспекты их использования.
Теории ожидания: условия и эффективность применения для мотивации трудовой деятельности персонала.
Императивные и неимперативные формы воздействия на персонал.
Инструменты повышения производительности работы персонала.
Конкретные программы стимулирования: сравнительный анализ (Системы Скэнлона, Раккерта, Improshare) и возможности использования в России.
Методы стимулирования работы при неблагоприятных условиях труда.
Общение и коммуникации в организации как элемент системы мотивации.
Организационная культура как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
Основные направления совершенствования оплаты труда за рубежом.
Партисипативное управление, условия внедрения и эффективности.
Планирование трудовой карьеры как элемент системы мотивации трудовой деятельности.
Практика консалтинга в области мотивации персонала.
Разработка системы управления по целям как элемента мотивационного механизма.
Бюджетирование затрат на поиск и подбор персонала.
Бюджетирование затрат на адаптацию персонала.
Бюджетирование затрат на оценку и аттестацию персонала.
Бюджетирование затрат на развитие персонала.
Сложности бюджетирования затрат на персонал.
Зависимость расходов на персонал от этапа развития компании.

6.2. Подготовка к общегрупповой дискуссии на материале «Специфика политики мотивации и стимулирования персонала в России». Вопросы к обсуждению:

1. Классификация видов стимулирования труда и особенности их применения в России.
2. **Материальные и моральные средства стимулирования труда в российских компаниях.**
3. Формы взаимодействия стимулов и результатов труда.
4. **4. Внедрение систем стимулирования труда на предприятии.**
5. «Матрица эффективного стимулирования» по типам мотивации (методика д.с.н. В.И. Герчикова). Оплата труда работников с различными типами мотивации. http://b-t.com.ua/test_motype.php

6.3. Проведение анализа и оценки эффективности системы стимулирование персонала в компании (по выбору). Список компаний:

1. Газпром
2. Ростелеком

3. Норильский никель
4. Аэрофлот – российские авиалинии
5. Мегафон
6. РЖД
7. Сбербанк России
8. ПАО «Россети»
9. Роснефть
 10. ЛУКОЙЛ
 11. Сургутнефтегаз
 12. Группа ВТБ
 13. Северсталь
 14. АФК «Система»
 15. Группа «АвтоВАЗ»
 16. [«PepsiCo Россия»](#)
 17. [«Проктер энд Гэмбл дистрибьюторская компания»](#)
 18. [Группа «Росгосстрах»](#)
 19. «Нестле Россия»
 20. [Пивоваренная компания «Балтика»](#)
 21. [«Форд Соллерс Холдинг»](#)
 22. «Икеа Дом»
 23. [«Хендэ Мотор Мануфактуринг Рус»](#)
 24. [«Атомэнергомаш»](#)
 25. [«Адидас»](#)
 26. [«Макдоналдс»](#)
 27. ООО «Соллерс-ДВ»
 28. ОАО «Полиметалл»
 29. ОАО «Дальневосточное морское пароходство»
 30. АЛРОСА

6.4 Решение кейс-заданий

Задания кейс-заданий ориентированы на расширение профессионального (HR) словарного запаса обучающихся и совершенствование уровня теоретической ориентации, выдается преподавателем в качестве дополнительного задания для самостоятельной работы.

6.5. Проведение исследования мотивационной среды предприятия и подготовка тезисов материалов

Проведение анкетирования, опроса, наблюдения, оценки мотивационной среды предприятия, организации. Оформление результатов исследования в виде тезисов материалов.

Особенности организации обучения для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов.

При необходимости обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов (по заявлению обучающегося) предоставляется учебная информация в доступных формах с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- для лиц с нарушениями зрения: в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением тифлосурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями слуха: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания, консультации и др.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: в печатной форме; в форме электронного документа; индивидуальные задания, консультации и др.

7. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений планируемым результатам обучения по дисциплине созданы фонды оценочных средств. Типовые контрольные задания, методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений и навыков, а также критерии и показатели, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и характеризующие этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы, представлены в Приложении 1.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

8.1 Основная литература

1. Ветлужских, Елена Николаевна. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских - 7-е изд. - М. : Альпина Паблишер , 2016 - 149 с.
2. Минева Оксана Карловна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник [Электронный ресурс] : Альфа-М , 2015 - 272 - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=491505>
3. Минева Оксана Карловна. Управление персоналом организации: технологии управления развитием персонала : Учебник [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 160 - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1003546>

8.2 Дополнительная литература

1. Боковня Андрей Евгеньевич. Мотивация - основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : Монография [Электронный ресурс] : ИНФРА-М , 2019 - 144 - Режим доступа: <http://znanium.com/go.php?id=1013022>
2. Иванова, Светлана. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? / С. Иванова - 10-е изд. - М. : Альпина Паблишер , 2016 - 285 с.
3. Маслоу, Абрахам. Мотивация и личность : Пер. с англ. / А.Маслоу - 3-е изд. - СПб. : Питер , 2003 - 351с.

8.3 Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы (при необходимости):

1. Электронная библиотечная система ZNANIUM.COM - Режим доступа: <http://znanium.com/>
2. Open Academic Journals Index (OAJI). Профессиональная база данных - Режим доступа: <http://oaji.net/>
3. Президентская библиотека им. Б.Н.Ельцина (база данных различных профессиональных областей) - Режим доступа: <https://www.prlib.ru/>
4. Информационно-справочная система "Консультант Плюс" - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>

9. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля) и перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю) (при необходимости)

Основное оборудование:

- Проектор

Программное обеспечение:

- Microsoft SharePoint Server 2010

10. Словарь основных терминов

Адаптация персонала (введение в должность) – процесс принятия новыми сотрудниками норм, правил выполнения работ в организации. Основные цели адаптации персонала: снижение озабоченности и неопределенности у новых работников; оперативное введение в должность; развитие позитивного отношения к организации-работодателю; сокращение текучести кадров.

Бенефиты – система льгот, предоставляемых предприятием.

Бонусы – система индивидуального премирования по результатам деятельности за фиксированный период времени.

Выплаты компенсационные – выплаты, производимые для возмещения расходов, которые несет работник при выполнении своих трудовых функций. К ВК относятся выплаты в связи со служебными командировками (суточные, расходы на проезд, оплату жилья); единовременные пособия (т.н. подъемные при переводе на работу в другую местность, оплата не выданной своевременно спецодежды, если работник приобрел ее за свой счет). ВК производятся либо в размере фактически понесенных расходов (например, оплата проезда и жилья при командировках в пределах максимальных размеров, установленных законом), либо в твердых размерах независимо от фактических затрат (например, суточные при командировках). Удержания каких-либо сумм из ВК не допускаются.

Гибкая система льгот – система, при которой определяется система льгот, предоставляемых работнику по условиям контракта, и предоставляется право выбора видов льгот.

Гибкая система оплаты труда – система оплаты труда, предполагающая сочетание фиксированного оклада и системы премирования (бонусов) при наличии индивидуальных критериев расчета премии.

Грейд (Grade – «зарплатный уровень»):

- 1) ступень (шаг) шкалы «зарплатной структуры»;
- 2) группа близких должностей с одинаковым уровнем зарплаты.

Система грейдов является продвинутой модификацией тарифной сетки. Для введения системы грейдов организация должна иметь четкую иерархическую структуру. Принадлежность сотрудника к тому или иному грейду (и, соответственно, размер его зарплаты) определяется с помощью оценки профессиональных компетенций. Система грейдов, как классы в школе, разделяет персонал на уровни (в зависимости от компетенций). Сотрудники равных должностей, находясь на разных ступенях грейда, получают разную зарплату. Продвижение вверх зависит не только от стажа, но и от качества работы, определяемого посредством регулярной аттестации.

Должностная инструкция – документ, регламентирующий производственные полномочия и обязанности работника. Должностная инструкция – это не только руководство к действию для самого работника, но и основа для проведения оценки результатов его трудовой деятельности, принятия решения о его дальнейшем внутреннем движении и переподготовке. Должностная инструкция содержит информацию для проведения обоснованного отбора работников при найме, оценке уровня соответствия кандидатов на вакантные должности.

Единая тарифная сетка – система, увязывающая размер ставок и окладов всех

категорий работников бюджетной сферы с минимальным размером оплаты труда.

Заработная плата – цена рабочей силы на рынке труда, вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты и стимулирующие выплаты.(ст.129 ТК РФ) Заработная плата (разг. зарплата) – денежная компенсация (об ином виде компенсаций практически неизвестно), которую работник получает в обмен за свой труд.

Индивидуальные ценности труда – система личностных приоритетов выбора и реализации профессиональной деятельности.

Компенсационный пакет – совокупность элементов материального вознаграждения сотрудников, включающего услуги и льготы.

Критерии оценки трудовой деятельности – характеристики, определяющие качество трудовой деятельности.

Мотив – психологическое побуждение к действию или системе поведения.

Мотивационное ядро личности – система сознательного управления поведением.

Мотивация – это соотношение между поведением человека и причинами, которые обуславливают это поведение; совокупность психологических явлений, в которых отражается наличие в человеческой психике определенной готовности, направляющей к достижению цели. Неосознаваемый или осознаваемый образ цели, который стимулирует поведение, ориентирует его на удовлетворение определенных потребностей, называется мотивом. При этом цель и мотив не совпадают: в зависимости от обстоятельств один и тот же мотив может реализовываться в различных по своим целям действиях, а внешне одинаковые действия могут иметь различные мотивы.

Мотивация труда – процесс актуализации мотивов, способствующих трудовой активности. **Мотивация профессиональной деятельности** – процесс активации мотивов, способствующих

эффективному и устойчивому исполнению профессиональной деятельности.

Моральное стимулирование – система социально-психологических побуждений к производительному труду.

Оплата по конечному результату – распространенный сегодня способ оплаты услуг, например, рекрутинговых, – тех, которые оказывают кадровые агентства. Компания выплачивает агентству 100% согласованной стоимости услуги по факту подписания контракта с работником или его выхода на работу. По получении оплаты услуги у агентства обычно возникает обязательство гарантийной бесплатной замены кандидата в случае, если он будет уволен из компании (как правило, предоставляется трехмесячный гарантийный срок).

Отсроченные выплаты – система организации выплаты бонусов, способствующих удерживанию трудовых мотивов.

Потребность – определенное состояние индивида, испытывающего дефицит значимых факторов жизнедеятельности.

Процессуальные теории мотивации – теории мотивации, в которых основное внимание уделяется анализу процесса формирования и реализации мотива в системе деятельности.

Районные коэффициенты – показатели уровня сложности трудовой деятельности в особых климатических условиях.

Система профессиональных ценностей – центральный элемент профессионального самосознания, определяющий устойчивость профессиональной деятельности и взаимодействующий с системой мотивов.

Система оплаты труда – комплекс критериев оценки и форм материального вознаграждения труда. **Система управления мотивацией труда** – комплекс целей, принципов, критериев и технологий управления мотивацией труда персонала.

Совместительство – выполнение работником кроме основной работы другой, регулярно оплачиваемой, на условиях трудового договора в свободное от основной работы

время.

Содержательные теории мотивации – теории мотивации труда, в которых основное место занимает конкретный вид мотивации.

Справедливая оплата труда – субъективная оценка соответствия трудового вклада и размера оплаты труда.

Средний размер оплаты труда – макроэкономический показатель, вычисляемый как среднее арифметическое значение заработных плат определённой группы работающего населения. В частности, Средний национальный доход (то есть средний размер оплаты труда по стране) вычисляется как сумма зарплат всего работающего населения, делённая на количество работающего населения. Это не то же самое, что и валовой внутренний продукт (ВВП), потому что в ВВП включены все категории населения и цены всех товаров и услуг. Средний размер оплаты труда совсем не обязательно является зарплатой «среднего» работника, так как в нём учитываются как очень высокие зарплаты, так и очень низкие, которые не имеют отношения к «среднему» работнику.

Стимул – внешний фактор, оказывающий воздействие на актуализацию или формирование мотива. **Теории мотивации** – психологические модели, описывающие причины, протекание и эффекты мотивации.

Технологии управления мотивацией труда – конкретные способы и приемы применения средств управления для активации, коррекции и формирования мотивации труда персонала.

Трудовой вклад работника – доля участия конкретного работника в общем результате деятельности подразделения или организации.

Трудовой договор (контракт) – соглашение, которое заключается при найме работников. Преимущество письменной формы контракта состоит в том, что все условия контракта фиксируются в едином акте, обязательном для сторон. Письменная форма повышает гарантии сторон в реализации достигнутых договоренностей по важнейшим условиям труда.

Удовлетворенность трудом – субъективная оценка соответствия трудовых ожиданий и характеристик действующей системы мотивации труда.

Условия труда – характеристики работы по отношению к работнику. Выделяют ориентированные на задачу (средства труда, методы труда, рабочее помещение и пр.) критерии для анализа условий труда; совокупность социальных и производственных факторов, в которых протекает трудовая деятельность человека. Под социальными факторами понимаются размеры оплаты труда, продолжительность рабочего времени, отпуска и др. условия, устанавливаемые законами, иными нормативными актами, соглашением сторон. Под производственными факторами понимаются технические, санитарные, гигиенические, производственно-бытовые и др. условия, устанавливаемые законодательными и иными нормативными актами.

Штатное расписание – документ, определяющий состав организационных подразделений и перечень должностей, размеры должностных окладов, а также общую численность сотрудников и фонд заработной платы в организации. Право утверждения штатного расписания предоставлено руководителю. Целесообразно в проектируемое штатное расписание закладывать совмещение профессий работников с выплатой вознаграждений (персональных надбавок) в размере от 50 до 100% от гарантированного размера заработной платы по совмещаемой должности. Это всегда дает экономию затрат на содержание рабочих мест. Штатное расписание в условиях вялотекущей инфляции и текучести кадров целесообразно корректировать 1–2 раза в год путем индексации дополнительных окладов и тарифных ставок. В целях сохранения коммерческой тайны (размера заработной платы и перечня должностей) штатное расписание обычно составляется в двух экземплярах для директора и главного бухгалтера. Во все остальные подразделения доводятся только соответствующие части штатного расписания, а в отделы кадров – информация по вакантным должностям.

