

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

**СЕВЕРО-ЗАПАДНЫЙ ИНСТИТУТ УПРАВЛЕНИЯ – ФИЛИАЛ
РАНХиГС**

Кафедра журналистики и медиакommunikаций

УТВЕРЖДЕНО
Директор СЗИУ РАНХиГС
А.Д. Хлутков

ПРОГРАММА МАГИСТРАТУРЫ
Бизнес-моделирование современных СМИ
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности»
(код и наименование РПД)

42.04.02 ЖУРНАЛИСТИКА
(код и наименование направления подготовки (специальности))

очная
форма(ы) обучения

Года набора 2025

Санкт-Петербург, 2023 г.

Автор–составитель:

Д.э.н., профессор кафедры
социальных технологий

Прихач А.Ю.

Заведующий кафедрой журналистики и медиакоммуникаций

Ким М.Н.

РПД «Мотивация и оплата результатов деятельности» в новой редакции одобрена на заседании кафедры журналистики и медиакоммуникаций. Протокол от 14 сентября 2023 г. № 1.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»
 - 7.1.Основная литература
 - 7.2.Дополнительная литература
 - 7.3.Нормативные правовые документы
 - 7.4.Интернет-ресурсы
 - 7.5.Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

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

1.1. Дисциплина Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Таблица 1

Код компетенции	Наименование компетенции	Код этапа освоения компетенции	Наименование этапа освоения компетенции
УК-3	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	УК-3.1	Способен вырабатывать командную стратегию для достижения поставленной цели
		УК-3.2	Способен организовывать работу команды
УК-6	Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки	УК-6.2	Способен реализовать различные способы совершенствования собственной деятельности на основе самооценки

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

Таблица 2

ОТФ/трудовые и профессиональные действия	Код этапа освоения компетенции	Результаты обучения
Аналитическое обеспечение разработки стратегии изменений организации (код f) - частично Организация и контроль выпуска продукции сетевого издания/информационного агентства (код В)– частично	F/01.7	на уровне знаний: знать основные теоретические положения оплаты труда
	Определение направлений развития организации	на уровне умений: уметь анализировать и определять мотивационное воздействие и размер оплаты труда
	В/01.7	на уровне навыков: проводить необходимые расчеты по определению размера заработной платы, премий, производительности труда
	Руководство производственным отделом	

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

Учебная дисциплина Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» относится к обязательным дисциплинам по направлению подготовки магистрантов 42.04.02 «Журналистика» и изучается в 1 семестре..

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины, используются магистрантами при выполнении выпускных квалификационных работ, а также в дальнейшей практической коммуникационной деятельности.

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетные единицы, 108 акад. часов, 81 астроном. час.

Таблица 3

Вид работы	Трудоемкость (в акад. часах)
Общая трудоемкость	108/81
Контактная работа с преподавателем	36/27
Лекции	12/9
Практические занятия	24/18
Лабораторные занятия	-
Самостоятельная работа	72/54
Контроль	-
Формы текущего контроля	Задачи, устный опрос, самостоятельные работы
Вид промежуточного контроля	Зачет

Место дисциплины.

Дисциплина Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» относится к вариативным дисциплинам по направлению подготовки магистрантов 42.04.02 «Журналистика» и изучается в 1 семестре

Дисциплина закладывает теоретический и методологический фундамент для овладения профессиональными дисциплинами, определяющими вектор дальнейшего профессионального развития.

3. Содержание и структура дисциплины**3.1 Структура дисциплины**

Таблица 4

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины (модуля), час.					СР	Форма текущего контроля успеваемости **, промежуточной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий					
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
Тема 1	Мотивация и стимулирование персонала	11	1		2		8	УО
Тема 2	Структура дохода и формы зарплаты	11	1		2		8	УО*, 3*
Тема 3	Системы заработной платы	11	1		2		8	УО, 3
Тема 4	Методы линейной финансовой мотивации	11	1		2		8	УО, СР*
Тема 5	Командный (бригадный) механизм оплаты труда	11	1		2		8	УО, СР, 3
Тема 6	Оплата по грейдам	11	1		2		8	УО, 3
Тема 7	Оплата по KPI	14	2		4		8	УО, 3
Тема 8	Методы	14	2		4		8	УО, 3

№ п/п	Наименование тем	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости *, промежуточ ной аттестации
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ДОТ	ЛР/ДОТ	ПЗ/ДОТ	КСР		
Очная форма обучения								
	формирования новой системы оплаты труда							
Тема 9	Формы мотивации инновационных работников	14	2		4		8	УО, СР, З
Контроль								
Промежуточная аттестация								зачет
Всего (академ.час./астроном.час.):		108/81	12/9		24/18		72/54	

УО – устный опрос

СР – самостоятельные работы,

З - задачи

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. Мотивация и стимулирование персонала

Основные принципы формирования доходов в рыночной экономике. Сравнение принципов по критерию широты охвата и обоснованности. Структура дохода сотрудников предприятия. Повременная и сдельная форма. Преимущества и недостатки форм заработной платы.

Понятия потребности, мотива, мотивации, направленности, интенции в теориях управления человеческими ресурсами. Внешние и внутренние источники мотивации. Соотношение мотива и стимула. Положительная и отрицательная мотивация. Классификация мотивационных теорий. Современные представления о трудовой мотивации. Мотивационный менеджмент. Стимулирование персонала организации. Экономические стимулы. Неэкономические способы стимулирования. Роль социальной политики в разработке системы мотиваций.

Тема 2. Структура дохода и формы зарплаты

Понятие минимального размера оплаты труда. Размер МРОТ в различных субъектах и регионах страны. Федеральный закон № 82-ФЗ от 19 июня 2000 года «О минимальном размере оплаты труда». Особенности тарифных сеток. Тарифный коэффициент и тарифный шаг. Что необходимо учитывать и принимать ввиду при проектировании и построении тарифных сеток. Основные правила при формировании тарифных сеток. Мотивация к увеличению персональной разрядности. Избыточный и недостаточный тарифные коэффициенты.

Повременная и сдельная формы заработной платы. Преимущества и недостатки повременной оплаты труда. Преимущества и недостатки сдельной формы заработной платы. Формулы расчета значений зарплаты. Понятие расценки зарплаты. Формула определения расценки зарплаты при переходе с повременной формы оплаты на сдельную. Приработок и коэффициент приработка. Принципы установления заработной платы. Стимулирование с помощью компенсаций, премий, надбавок, доплат и льгот. Формы и системы заработной платы в России. Штатное расписание.

Тема 3. Системы заработной платы

Специфика и механизмы расчетов в различных системах оплаты труда. Опыт формирования систем оплаты труда в развитых странах. Оплата труда в США, Японии, Европе.

Вознаграждение как объект регулирования трудовых отношений в организации. Качество трудовой жизни. Заработная плата как основной источник дохода сотрудников организации и инструмент мотивации персонала организации.

Системы заработной платы как модификации форм зарплаты, призванные минимизировать недостатки форм. Повременно-премиальная система оплаты. Сдельно-премиальная система оплаты. Прогрессивные и регрессивные премиальные системы. Повременная система с нормированным заданием. Косвенно-сдельная система. Аккордная система.

Тема 4. Методы линейной финансовой мотивации

Механизм финансовой мотивации и его реализация через оценку эффективности работ с помощью анализа достигнутых показателей. Формы зависимости величины получаемого вознаграждения от результата. Понятие линейной мотивации. Линейные методы мотивации, особенности и основные функциональные зависимости. Преимущества и недостатки линейной мотивации деятельности. Мотивация по «линейной восходящей»: графический вид, функциональная зависимость, особенности применения. Опережающая и догоняющая функции. Показатели, рост которых стимулируется. Мотивация по «линейной нисходящей»: виды ресурсных показателей. Мотивация по «пирамиде». Мотивация по методу «штрафных санкций». Показатели, достижение которых мотивируется по определенным методам мотивации.

Тема 5. Командный (бригадный) механизм оплаты труда

Принцип начисления бригадной заработной платы. Формирование коллективного заработка в зависимости от общих результатов работы бригады и его распределение в соответствии с личным вкладом работников. Начисление общебригадного заработка. Распределение заработка между членами бригады. Надтарифная часть заработка (приработок, премия) или весь коллективный заработок. Метод КТУ и метод коэффиценто-часов. Мотивационные предпочтения работников. Коллективный заработок бригады. Персональная доля бригадной части зарплаты.

Тема 6. Оплата по грейдам

Понятие оплаты по грейдам. Грейдинг, как ориентированный на оценку должностей и рабочих мест, на формирование квалификационных групп. Задачи, которые призван решать грейдинг. Описательные уровни оценивания должностей. Выбор метода определения ценности должностей. Аналитические и неаналитические методы. Методы ранжирования, классификации, парных сравнений, факторный и балльных оценок. Факторы, влияющие на установление размера оценок. Коэффициенты весомости факторов оценивания. Условные результатов оценивания отдельных должностей. Построение межквалификационных соотношений. Перекрытие диапазонов.

Тема 7. Оплата по KPI

Мотивация по основным показателям деятельности. Контроль деловой активности сотрудников и компании в целом. Питер Друкер, как теоретический основатель управления по целям. Контингент сотрудников, для которых используют механизм KPI. Различия KPI. Результирующие (итоговые) и оперативные (опережающие) показатели деятельности. Основные принципы формирования показателей деятельности. Проблемы установления оптимального числа показателей. Общие и персональные показатели. Ключевые показатели. Аргументы за внедрение и против внедрения системы KPI.

Равновесные и неравновесные показатели.

Тема 8. Методы формирования новой системы оплаты труда

Учет характера и содержания труда при проектировании и совершенствовании систем оплаты персонала. Определение показателей, выражающих результат труда. Методы проектирования новых систем заработной платы. Основные причины изменения существующей системы оплаты:

- 1) изменение технологических процессов и характера работы
- 2) появление на предприятии специалистов, для которых не совсем подходит существующая система
- 3) изменение приоритетности в мотивационных предпочтениях работников
- 4) необходимость активизации работников, что не обеспечивается в должной мере существующей системой
- 5) явное «устаревание» применяемой системы, не отвечающей экономическим условиям и др.

Схематичное использование одной из стандартных систем. Комбинирование элементов разных стандартных систем. Дополнение существующей системы отдельным элементом. Преимущества и недостатки различных методов формирования новой системы оплаты труда. Алгоритм реализации методов.

Тема 9. Формы мотивации инновационных работников

Типы креативных работников, их особенности и отличительные черты. Методы активизации инновационных процессов. Формы поощрения инновационного вклада. Различные варианты инновационных предложений, по соотношению времени и финансовых затрат на внедрение. Характеристики инновационных предложений. Организация и поддержание творческой деятельности сотрудников в современной экономике. Поддержка инновационного процесса и качества в Японии. Механизм инновационного процесса. Внутренняя готовность работников реализовать свои творческие способности. Воздействия по оценке и активизации способностей должны носить как общий коллективный характер, так и индивидуальный. Персональные методы, как ориентированные на оценку отдельной личности. Коллективные, для оказания воздействия на весь персонал. Отдельные методы могут быть отнесены как к индивидуальным, так и к коллективным. Формирование креативной среды. Форма оплаты, размер оплаты, периодичность оплаты. Три подхода к мотивации креативности: единовременные выплаты, периодические выплаты, комбинированные выплаты. Рентабельность творческой деятельности. Получение единовременных эффектов от творческой деятельности персонала с разовыми вознаграждениями. Единовременные эффекты от творческой деятельности с постоянными выплатами персоналу. Учет компаниями в системе стимулов структуры потребностей может.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1. В ходе реализации дисциплины Б1.О.02 «Мотивация и оплата результатов деятельности» используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

- при проведении занятий лекционного типа: устный опрос;
- при проведении занятий семинарского типа: устный опрос, самостоятельные работы, решение задач.

На занятиях для решения воспитательных и учебных задач применяются следующие формы интерактивной работы: диалого-дискуссионное обсуждение проблем, поисковый метод, исследовательски-оценочный метод, разбор конкретных ситуаций.

4.2. Материалы текущего контроля успеваемости

Типовые вопросы для устного опроса по темам 1-9

1. На каких утверждениях базируется принцип распределения по предельной продуктивности труда
2. На каких утверждениях базируется принцип распределения по собственности
3. На каких утверждениях базируется принципа распределения по способностям
4. На каких утверждениях базируется принцип распределения по должности
5. На каких утверждениях базируется принцип распределения по потребностям
6. На каких утверждениях базируется принцип распределения с помощью лотерей
7. На каких утверждениях базируется принцип своевременности оплаты труда
8. Что представляет собой тарифная часть зарплаты
9. Дайте описание доплат и компенсаций
10. Дайте описание премий и надбавок
11. Перечислите, за что могут производиться доплаты
12. Перечислите виды премий
13. Перечислите, за что могут начисляться надбавки
14. Дайте определение повременной формы оплаты
15. Дайте определение сдельной формы оплаты
16. Что представляет собой повременно-премиальная система
17. Дайте понятие повременно-премиальной системы с вознаграждением за повышение производительности в %
18. Дайте понятие повременно-премиальной системы с вознаграждением за увеличение числа изготовления изделий в шт.
19. Дайте понятие системы повременной с нормированным заданием
20. Дайте понятие системы сдельно-премиальной
21. Дайте понятие аккордной системы
22. Дайте понятие сдельно-регрессивной системы
23. Что является основанием для применения сдельно-регрессивной системы (перечислите)
24. Дайте понятие сдельно-прогрессивной системы
25. Что является основанием для применения сдельно-прогрессивной системы (перечислите)
26. Нарисуйте график «линейной восходящей» и укажите какие показатели мотивируются по ней
27. Нарисуйте график «линейной опережающей» и укажите в каких случаях она используется
28. Нарисуйте график «линейной догоняющей» и укажите в каких случаях она используется
29. Нарисуйте график «линейной нисходящей» и укажите какие показатели мотивируются по ней
30. Нарисуйте график мотивации по «пирамиде» и укажите какие показатели мотивируются по ней
31. Нарисуйте график «обратного стимулирования» (штрафных санкций) и укажите какие показатели учитываются в ней
32. Что представляет собой бригадная система оплаты труда
33. Что понимается под бригадокомплектом
34. Что понимается под КТУ
35. Кем или чем определяется КТУ
36. Какие факторы влияют на повышение КТУ
37. Какие факторы влияют на снижение КТУ

38. Чему равно базовое значение КТУ
39. Что понимается под методом КТУ
40. Что понимается под методом коэффициентов-часов
41. Какие составляющие заработка могут включаться в бригадную часть ЗП
42. Что понимается под МРОТ
43. Укажите размер МРОТ в РФ
44. Укажите размер МРОТ в Санкт-Петербурге
45. Укажите размер МРОТ в Москве
46. Что понимается под тарифным коэффициентом
47. Что понимается под тарифным шагом
48. Что понимается под «порогом осязаемости» и каков его размер
49. Каковы основные требования к предварительному этапу формирования новой системы оплаты
50. Каковы основные требования к этапу конкретных действий при формировании новой системы оплаты
51. Какими причинами вызывается необходимость формирования новой системы оплаты труда
52. Каковы основные шаги этапа конкретных действий при формировании новой системы оплаты
53. Каковы основные шаги предварительного этапа при формировании новой системы оплаты
54. В чем заключается метод аналогий
55. Каковы преимущества метода аналогий
56. Каковы недостатки метода аналогий
57. Каков алгоритм применения метода аналогий
58. В чем заключается метод простого копирования
59. Каковы преимущества метода простого копирования
60. Каковы недостатки метода простого копирования
61. Каков механизм применения метода простого копирования
62. В чем заключается метод комплексного анализа
63. Каковы преимущества метода комплексного анализа
64. Каковы недостатки метода комплексного анализа
65. Каков алгоритм применения метода комплексного анализа
66. В чем заключается метод мониторинга
67. Каковы преимущества метода мониторинга
68. Каковы недостатки метода мониторинга
69. Каков алгоритм реализации метода мониторинга
70. Перечислите характерные особенности инновационных предложений
71. Охарактеризуйте 1 тип креативных работников
72. Охарактеризуйте 2 тип креативных работников
73. Охарактеризуйте 3 тип креативных работников
74. Охарактеризуйте 4 тип креативных работников
75. Охарактеризуйте 5 тип креативных работников
76. Охарактеризуйте 6 тип креативных работников
77. Охарактеризуйте 7 тип креативных работников
78. Охарактеризуйте 8 тип работников по классификации креативности
79. Перечислите персональные методы выявления и активизации креативности
80. Перечислите коллективные методы активизации креативности
81. Перечислите смешанные методы активизации креативности
82. Перечислите формы персонального вознаграждения за креативность
83. Что может служить «барьером апатичности» при использовании в системе мотивации теории достижения целей жизни

84. Какие выигрыши получает сотрудник при достижении целей жизни с помощью фирмы
85. Сколько % от эффекта должны составлять верхняя и нижняя границы вознаграждения за инновационную активность

Самостоятельные работы по темам

- **Самостоятельная работа** «Формирование мотивационной системы»

Описание условия:

Основная цель данной работы заключается в оценке составных элементов мотивационной системы, по уровню их предпочтительности для сотрудников. Затем, учитывая качественный и количественный состав персонала, делаются предложения по организации системы мотивации таким образом, чтобы она оказывала наибольший эффект воздействия на сотрудников.

В задании работы отмечается, что кроме финансовых стимулов, могут иметь большое значение также другие, например, социальный пакет, особенно для тех сотрудников, кто в нем заинтересован.

В условии и задании представлены те отличительные особенности работников, которым нужно придавать значение. Работа выполняется в два этапа. Задание и значения исходных условий выдается преподавателем.

- **Самостоятельная работа** «Повышение эффективности взаимодействия работников в коллективе»

Описание условия:

Работа выполняется по вариантам. Работа ориентирована на выработку навыков повышения эффективности командного взаимодействия. Работа заключается в оценке ситуации, складывающейся в коллективе под влиянием возникающих взаимоотношений между работниками. В ходе выполнения работы необходимо дать собственную оценку всем видам контактов, чтобы оценить их по степени полезности в числовом (балльном) выражении. Для этого необходимо произвести матричное попарное сравнение контактов. Необходимым условием является выбор оценочной шкалы. Матричное сравнение предусматривает обычно трехбалльную шкалу оценки. После определения количественной оценки всех контактов взаимоотношения между работниками можно оценить в числовом (процентном) выражении. Общая ценность контактов в группе будет определяться суммированием воздействий всех контактов, которые наблюдаются в данной группе. Повышение производительности в группах может осуществляться с помощью перемещения работников из одной группы в другую. Характер контактов при этом измениться. Необходимо повысить эффективность деятельности не менее чем на 20%. Задание и значения исходных условий выдается преподавателем.

- **Самостоятельная работа** «Распределение заработка с использованием различных шкал измерения»

Описание условия:

Необходимо выполнить матричную парную оценку вклада отдельных работников в достигнутый коллективный результат. Первоначально используемая шкала – (0;1;2) (затем (1;2;3)).

Командой из 10 человек в течение 3 недель выполнялся проект для крупной фирмы. Оплата проекта составила 3000000 руб. и дополнительно 500000 руб. премии. С помощью матричной оценки необходимо найти весомость персонального вклада каждого работника и на основании этого назначить ему размер оплаты за выполнение проекта. Задание и значения исходных условий выдается преподавателем.

Примеры некоторых задач по дисциплине

Задача №1. Работниками отработано за месяц 880 ч-ч, при $Sч = 300$ руб/ч. За следующий месяц, с переходом на сдельную оплату производительность труда выросла на 20%.

Рассчитать: совокупную повременную заработную плату за первый месяц, приработок за второй месяц.

Задача №2. Бригада станочников за декаду (начиная с понедельника) отработала 256 человеко-часов. Фонд повременной заработной платы за декаду составил 38400 рублей.

За это время ими были изготовлены детали А – 100 шт., Б – 106 шт., В – 100 шт.

Норма затрат труда на деталь А – 0,5 человеко-часа, деталь Б – 1 час

Работников перевели на сдельную оплату труда; за вторую декаду было изготовлено: деталей А – 150 шт., деталей Б – 100 шт., деталей В – 110 шт.

Определить:

- 1) средний повременный заработок работника за первую декаду
- 2) первоначальную норму затрат труда на изготовление детали В
- 3) сдельный заработок бригады за вторую декаду

Задача №3. Определить месячную зарплату членов бригады, если через бригадную часть распределяются общие премии и приработки. Расчет проводить для двух вариантов: 1) через КТУ; 2) через коэффициенты-часы

Задача №4. Определить сдельный заработок бригады, учитывая, что оплата производится за бригадокомплекты, а часовая тарифная ставка составляет 300 руб/час. Основные данные выдаются преподавателем и будут представлены в таблице по вариантам

Задача №5. Бригадой за 22 раб. дн. первого месяца, при стопроцентной производительности труда, были изготовлены:

Валы 1400 шт, при норме времени 0,5 ч

Шестеренки 805 шт, при норме времени 0,6 ч

Крышки редуктора 650 шт, при норме времени 0,8 ч

Кронштейны 1170 шт, при норме времени 0,5 ч

Во втором месяце была внедрена новая технология, позволяющая повысить производительность изготовления валов на 25%, изготовления крышек редуктора на 13%. Таким образом, нормы поменялись. Бригаду покинул один работник. За 21 раб. дн. второго месяца было изготовлено:

Валы - 800 шт, Шестеренки - 2000 шт, Крышки редуктора - 1100 шт, Кронштейны - 403 шт.

Определить, на сколько % изменилась (повысилась или упала) производительность труда бригады во втором месяце, по сравнению с первым

Задача №6. Рассчитать заработок за месяц каждого работника бригады, если известно, что бригадная часть распределения составляет приработок по коэффициентам-часам. Данные выдаются преподавателем по вариантам и будут представлены в таблице.

Задача №7. Экономические эффекты за счет внедрения инновационных решений и проектов составили 250 000 руб., 780 000 руб., 1005000 руб.

С учетом представленной преподавателем системы вознаграждений за креативную деятельность рассчитать размеры вознаграждений по трем механизмам выплат: разовым, пролонгированным, комбинированным.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов: устный опрос по билетам. Содержание билета по дисциплине состоит из двух вопросов, предполагающих знание теории.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Перечень вопросов к зачету

1. Принципы формирования доходов в рыночной экономике
2. Структура дохода сотрудника предприятия

3. Основные формы заработной платы, преимущества и недостатки
4. Линейные методы финансовой мотивации
5. Бригадная система оплаты труда
6. Методы расчета персонального заработка в бригаде
7. Повременно-премиальная система оплаты труда
8. Система повременная с нормированным заданием
9. Сдельно-премиальная система
10. Аккордная система
11. Сдельно-регрессивная система оплаты труда
12. Сдельно-прогрессивная система оплаты труда
13. Косвенно-сдельная система с использованием натуральных измерителей
14. Косвенно-сдельная система с использованием коэффициента выполнения норм
15. Система Йорка
16. Система грейдов
17. Система KPI
18. Понятие МРОТ
19. Формирование тарифной сетки
20. Сущность и этапы формирования новой системы оплаты труда
21. Метод аналогий при формировании СОП
22. Метод простого копирования при формировании СОП
23. Метод комплексного анализа при формировании СОП
24. Метод мониторинга при формировании СОП
25. Виды новационных идей и проектов
26. Типы креативных работников
27. Приемы активизации новационных процессов
28. Финансовая мотивация креативности
29. Мотивация с использованием теории достижения целей жизни
30. Размеры вознаграждений за креативность и новаторские идеи

Шкала оценивания

Оценка результатов производится на основе Положения о текущем контроле успеваемости обучающихся и промежуточной аттестации обучающихся по образовательным программам среднего профессионального и высшего образования в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации», утвержденного Приказом Ректора РАНХиГС при Президенте РФ от 30.01.2018 г. № 02-66 (п.10 раздела 3 (первый абзац) и п.11), а также Решения Ученого совета Северо-западного института управления РАНХиГС при Президенте РФ от 19.06.2018, протокол № 11.

«Зачтено»

Дан полный, развёрнутый ответ на поставленный вопрос; показана совокупность осознанных знаний об объекте изучения, доказательно раскрыты основные положения (свободно оперирует понятиями, терминами, персоналиями и др.); в ответе прослеживается чёткая структура, выстроенная в логической последовательности; ответ изложен литературным грамотным языком; на возникшие вопросы преподавателя магистрант дает чёткие, конкретные ответы, показывая умение выделять существенные и несущественные моменты материала. Практическая задача (кейс) решен правильно с обоснованием решения.

«Не зачтено»

Дан неполный ответ на поставленный вопрос, логика и последовательность изложения имеют существенные нарушения, допущены существенные ошибки в

изложении теоретического материала и употреблении терминов, персоналий; в ответе отсутствуют доказательные выводы; речь неграмотная.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Устный опрос. Этот вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и включает в себя ответы на вопросы и ответы при проверке заданий. Магистранты распределяют в группе вопросы из списка вопросов для обсуждения в плане каждого семинарского занятия. Ответ на вопрос должен быть кратким, по существу и, как правило, не превышающим 3-х минут монологической речи. Готовиться к устному опросу по планам семинаров следует по списку основной и дополнительной литературы. Ответ магистранта при проверке письменного домашнего задания из плана семинарского занятия является разновидностью устного опроса. На семинарских занятиях также предусмотрены дополнительные, кроме домашней работы, задания, собеседование по дополнительным вопросам и дополнительным заданиям на семинарских занятиях рассматривается как устный опрос.

Решение задач. Данный вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и представляет собой способ закрепления теоретических знаний с помощью практического использования расчетных инструментов и приобретения навыка использования формул для нахождения ответа на поставленный конкретный вопрос. При решении задач по вариантам основным критерием будет правильность нахождения решения. При решении общей задачи в группе критерием оценки будут правильность и оперативность решения. Первые магистранты, правильно решившие задачи, будут оцениваться повышенными оценками.

Самостоятельные работы. Данный вид работы предусмотрен на семинарских занятиях и представляет собой способ закрепления теоретических знаний с помощью выработки персональных решений по выполнению задания. Работа выполняется, как правило, парами. Это позволяет в ходе работы проводить обсуждения ситуации и предпринимаемых действий. При оценке выполнения работы оценивается, правильность расчетов, обоснованность решений, достигаемый конечный результат.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»

7.1. Основная литература

1. Конституция Российской Федерации с комментариями Конституционного суда РФ
2. Армстронг, Майкл. Практика управления человеческими ресурсами [Электронный ресурс] [учебник для слушателей, обучающихся по программе "Мастер делового администрирования"] СПб.[и др.]: Питер 2015 Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2228/reading.php?productid=344103>
3. Боковня А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании). — М.: ИНФРА-М, 2011. — 144 с Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2228/reading.php?productid=24545>
4. Генкин Б.М. Управление человеческими ресурсами: учебник / Б.М. Генкин, И.А. Никитина. - М.: Норма, ИНФРА-М, 2013. - 464 с.
5. Как разработать эффективную систему оплаты труда [Электронный ресурс]: примеры из практики российских компаний/ Е. Ветлужских [и др.].— Электрон.

- текстовые данные.— М.: Альпина Паблишер, 2017.— 208 с.— Режим доступа: <http://idp.nwipa.ru:2945/58555.html>.— ЭБС «IPRbooks»
6. Токарев Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход : монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им.Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск : ШГПУ, 2021 – 216 с.

7.2. Дополнительная литература

1. Армстронг, М. Стратегическое управление человеческими ресурсами / М. Армстронг. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 327с.
2. Генкин Б.М. Организация, нормирование и оплаты труда на промышленных предприятиях: учебник / Б.М. Генкин. - 5-е изд., изм. и доп. - М.: Норма, 2008. - 480с.
3. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. - М-ИНФРА-М, 2006. – 463с.

7.3. Нормативно правовые документы

1. Трудовой кодекс Российской Федерации: с изм. и доп.

7.4. Интернет-ресурсы

Сайты с бесплатным доступом к поисковым системам словарей русского языка:

1) <http://www.gramota.ru>

2) <http://www.slovari.ru>

Русскоязычные ресурсы

- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Айбукс»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Юрайт»
- Электронные учебники электронно-библиотечной системы (ЭБС) «Лань»
- Научно-практические статьи по финансам и менеджменту Издательского дома «Библиотека Гребенникова»
- Статьи из периодических изданий по общественным и гуманитарным наукам «Ист-Вью»
- Энциклопедии, словари, справочники «Рубрикон»
- Полные тексты диссертаций и авторефератов *Электронная Библиотека Диссертаций РГБ*
- Информационно-правовые базы *Консультант плюс, Гарант.*

Англоязычные ресурсы

- *EBSCO Publishing* – доступ к мультидисциплинарным полнотекстовым базам данных различных мировых издательств по бизнесу, экономике, финансам, бухгалтерскому учету, гуманитарным и естественным областям знаний, рефератам и полным текстам публикаций из научных и научно-популярных журналов;
- *Emerald*– крупнейшее мировое издательство, специализирующееся на электронных журналах и базах данных по экономике и менеджменту. Имеет статус основного источника профессиональной информации для преподавателей, исследователей и специалистов в области менеджмента.

7.5. *Иные источники*

При изучении дисциплины иные источники не используются

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

Курс включает использование программного обеспечения Microsoft Excel, Microsoft Word, Microsoft Power Point для подготовки текстового и табличного материала, графических иллюстраций.

Методы обучения предполагают использование информационных технологий (компьютерное тестирование, демонстрация мультимедийных материалов).

Задействованы Интернет-сервисы и электронные ресурсы (поисковые системы, электронная почта, профессиональные тематические чаты и форумы, системы аудио и видео конференций, онлайн энциклопедии, справочники, библиотеки, электронные учебные и учебно-методические материалы).

Таблица 5

№ п/п	Наименование
1.	Специализированные залы для проведения лекций, оборудованные мультимедийной техникой, позволяющей демонстрировать презентации и просматривать кино и видео материалы.
2.	Специализированная мебель и оргсредства: аудитории и компьютерные классы, оборудованные посадочными местами
3.	Технические средства обучения: Персональные компьютеры; компьютерные проекторы; звуковые динамики; программные средства, обеспечивающие просмотр видеофайлов в форматах AVI, MPEG-4, DivX, RMVB, WMV.