

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 07.09.2023 17:16:40

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452b603f94388008e29877a6bcbf5

**АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**

**«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»**

**Факультет экономики, управления и юриспруденции**

**Кафедра «Управление и бизнес-информатика»**



**УТВЕРЖДАЮ**

Проректор по учебно-методической работе

Е.В. Бебешко

«31» марта 2023 г.

Рабочая программа дисциплины

**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

Направление подготовки

**38.03.03 Управление персоналом**

Профиль

**Специалист по управлению персоналом**

Квалификация выпускника

*Бакалавр*

Для всех

форм обучения

Симферополь 2023

<b>АННОТАЦИЯ</b>	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.08	<b>МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>
Цель изучения дисциплины	формирование теоретической и практической ориентации обучающихся в области побуждения человека труду, управления трудом и практической подготовкой к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Место дисциплины в структуре ОПОП	Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1. «Дисциплины (модули)» программы бакалавриата
Компетенции, формируемые в результате освоения дисциплины	ПК-6
Содержание дисциплины	<p><b>РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p> <p>Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия</p> <p>Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность</p> <p>Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности</p> <p><b>РАЗДЕЛ 2 МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b></p> <p>Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные</p> <p>Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации</p> <p>Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала</p> <p>Тема 7. Мотивационная система управления персоналом.</p> <p><b>РАЗДЕЛ 3 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p> <p>Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности</p> <p>Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы</p> <p>Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение</p> <p>Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</p> <p><b>РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p> <p>Тема 12. Формирование мотивационного механизма в организации</p> <p>Тема 13. Разработка системы материального денежного стимулирования</p> <p>Тема 14. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала</p> <p>Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала</p> <p>Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального</p>
Общая трудоемкость дисциплины	Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачетных единиц (180 часа)
Форма промежуточной аттестации	экзамен

## Содержание

1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотношенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата	5
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	6
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	7
5. Контроль качества освоения дисциплины	14
6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины	14
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	14
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины.....	15
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	15
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	15
11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине	16
Приложение к РПД	17

## 1. Цель и перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы бакалавриата

Целью изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической и практической ориентации обучающихся в области побуждения человека труду, управления трудом и практической подготовкой к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине:

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
<b>ПК-6</b>	Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала и материальному стимулированию	<p>ПК-6.1 <b>Знает</b> теоретические и методические основы оплаты труда и материального стимулирования персонала</p> <p>ПК-6.2 <b>Умеет</b> разрабатывать и реализовывать системы оплаты и материального стимулирования труда персонала</p> <p>ПК-6.3 <b>Владеет</b> навыками администрирования процессов и документооборота по оплате и материальному стимулированию труда персонала</p>

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б 1.В.08 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений, блока 1. «Дисциплины (модули)» учебного плана ОПОП бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» изучается обучающимися очной формы обучения в 6 семестре, очно-заочной формы обучения – в 7 семестре соответственно.

При изучении данной дисциплины обучающийся использует знания, умения и навыки, которые сформированы в процессе изучения предшествующих дисциплин: «Организационное поведение», «Управление персоналом организации».

Знания, умения и навыки, полученные при изучении дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», будут необходимы для углубленного и осмысленного восприятия дисциплин: «Оплата труда персонала», «Организация деятельности служб управления персоналом», «Корпоративная социальная ответственность».

**3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся**

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 5 зачетных единиц (з.е.), 180 академических часа.

**3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)**

**Для очной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часа

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	52
Аудиторная работа (всего):	52
Лекции	34
Семинары, практические занятия	18
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	92
Зачет	-
Экзамен	36

**Для очно-заочной формы обучения**

Общая трудоемкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часа

<b>Объём дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
Общая трудоемкость дисциплины	180
Контактная работа	42
Аудиторная работа (всего):	42
Лекции	28
Семинары, практические занятия	14
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	102
Зачет	-
Экзамен	36

**4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий**

**4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)**

<b>№ темы</b>	<b>Наименование темы</b>	<b>Всего</b>		<b>Количество часов</b>		
		<b>ОФО</b>	<b>ОЗФО</b>	<b>Контактная работа</b>		<b>Внеаудит. работа</b>
				<b>Лекции</b>	<b>Практические</b>	<b>Самост. работа</b>

				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
<b>РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		<b>24</b>	<b>28</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>18</b>
1.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия	6	10	2	2	2	2	2	6
2.	Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность	10	10	2	2	2	2	6	6
3.	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	8	8	2	2			6	6
<b>РАЗДЕЛ 2 МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>		<b>40</b>	<b>38</b>	<b>10</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>28</b>
4.	Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные	12	8	4	2	2		6	6
5.	Современные зарубежные и российские концепции мотивации	8	6	2				6	6
6.	Психологические особенности мотивации персонала	10	12	2	2	2	2	6	8
7.	Мотивационная система управления персоналом	10	12	2	2	2	2	6	8
<b>РАЗДЕЛ 3 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		<b>36</b>	<b>38</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>24</b>	<b>26</b>
8.	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	8	8	2	2			6	6
9.	Организация оплаты труда: сущность, формы и системы	10	12	2	2	2	2	6	8
10.	Дополнительное материальное вознаграждение	8	8	2	2			6	6
11.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	10	10	2	2	2	2	6	6
<b>РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>		<b>44</b>	<b>40</b>	<b>10</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>30</b>
12.	Формирование мотивационного механизма в организации	8	8	2	2			6	6
13.	Разработка системы материального денежного стимулирования	10	10	2	2	2	2	6	6
14.	Разработка материального неде-	8	8	2	2			6	6

	нежного и нематериального стимулирования персонала								
15.	Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала	8	8	2	2			6	6
16.	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	10	6	2		2		6	6
	Всего по дисциплине	<b>144</b>	<b>144</b>	<b>34</b>	<b>28</b>	<b>18</b>	<b>14</b>	<b>92</b>	<b>102</b>
	Контроль: экзамен	<b>36</b>	<b>36</b>						
	<b>Итого</b>	<b>180</b>	<b>180</b>						

#### 4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом организации. Роль труда в жизни человека. Цель мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала. Основные понятия: мотив, стимул, потребности, интересы, мотивация, стимулирование. Способы мотивации человека к труду. Классификация интересов.

Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность Мотивы, побуждающие человека к труду. Группы мотивов трудовой деятельности: по содержательности труда, общественной полезности, статусные, мотивы получения материальных благ, определенной интенсивности работы. Типы мотивации работников. Факторы, оказывающие влияние на формирование мотивации. Сущность, цели и направления стимулирования трудовой деятельности. Структура, функции, механизм мотивации труда.

Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности Начало научного изучения причин активности человека. Концепции мотивации и стимулирования труда: «человека экономического», «человека социального» и «человеческих ресурсов». Первоначальные теории мотивации. Ф.Тейлор и его последователи. Г.Форд.

Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные Содержательные теории мотивации. Теория потребностей Маслоу. Теория существования, связи и роста Альдерфера. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда. Двухфакторная теория Герцберга. Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления. Соотношение различных теорий мотивации.

Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации Анализ подходов к мотивации в России и за рубежом. Японская концепция мотивации. Американская концепция человеческих ресурсов. Анализ российских методик мотивации: на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), побудительных мотивов к труду (ГУУ) и др.

Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала Психологические аспекты мотивационного процесса. Системы управления Лайкерта. Мотивация поведения личности. Психологические типы личности и их роль в процессе коллективного труда. Темперамент человека. Типы личности, определяемые характером. Особенности поведе-

ния личности в процессе труда. Формирование трудовых коллективов. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Власть и мотивация. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование.

Тема 7. Мотивационная система управления персоналом Мотивационная сфера личности. Внешние и внутренние факторы, определяющие мотивацию трудовой деятельности человека. Характеристики трудового потенциала работника. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала. Лояльность персонала. Удовлетворенность трудом и вовлеченность. Основные источники удовлетворенности трудом.

Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности Сущность материального денежного стимулирования трудовой деятельности. Основные направления и структура стимулирования персонала организации. Формы материального неденежного стимулирования персонала.

Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы Оплата труда, ее сущность и определяющая роль в системе вознаграждения. Принципы, функции и факторы оплаты труда. Государственное регулирование заработной платы. Классификация систем и форм оплаты труда.

Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение Сущность и цели дополнительного материального вознаграждения. Система дополнительного вознаграждения. Способы вознаграждения различных групп персонала. Премияльная система. Сущность и порядок предоставления доплат и надбавок.

Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности Сущность нематериального стимулирования. Основные направления нематериального стимулирования персонала. Способы морального стимулирования. Организационное стимулирование. Основные направления повышения качества трудовой жизни средствами реорганизации труда. Характеристики методов реорганизации труда. Цели и задачи социальной мотивации организации. Сущность и направления социальной мотивации работников. Социальный пакет. Сущность системы бенефитов. Развитие карьеры, в том числе неспециализированной. Социальное партнерство.

Тема 12. Формирование мотивационного механизма в организации Технология и задачи при разработке мотивационного механизма в организации. Воздействие на мотивационные факторы элементов внешней и внутренней среды. Анализ основных элементов внутренней среды. Воздействие на мотивацию элементов внешней среды. Характеристика элементов внешней среды. Элементы среды прямого и косвенного воздействия. Методы мотивации.

Тема 13. Разработка системы материального денежного стимулирования Категоризация персонала организации. Описание, анализ, оценка и классификация рабочих мест (должностей). Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. Разработка переменной части системы оплаты труда.

Тема 14. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала Общие требования к формированию социального пакета. Демографические характеристики и социальные факторы, учитываемые при формировании социального пакета. Методы анализа потребности в нематериальном стимулировании работников. При-



знаки эффективности системы материального стимулирования. Принципы формирования нематериального стимулирования работников. Направления эффективных форм нематериального стимулирования персонала.

Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии, и их функции. Управление мотивацией, ее формы и методы. Мотивационные ресурсы в управлении: организация труда, охрана труда.

Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования: формы и методы. Достижение определенного конечного результата деятельности. Достижение целей, поставленных перед управлением мотивацией и стимулированием, с минимальными затратами. Влияние системы материального и нематериального стимулирования на качество трудовой жизни работников. Определение показателей качества трудовой жизни (удовлетворенности): трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага. Проведение анкетирования по оценке качества трудовой жизни.

#### 4.3. Содержание практических занятий (очная форма обучения)

<b>РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b>
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия 1. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. 2. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал. 3. Стимул - внешнее побуждение к деятельности.
Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность 1. Суть механизма мотивации труда. 2. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. 3. Процесс мотивации.
Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности 1. Понятие, сущность и определения мотивации. 2. Исторический аспект возникновения мотивации. 3. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда.
<b>РАЗДЕЛ 2 МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b>
Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные 1. Механизм мотивирования действий. 2. Теория и иерархии потребностей А.Маслоу. 3. Двухфакторная теория Герцберга. 4. Теория справедливости Адамса: особенности 5. Сущность и практический подход ERG-теории Альдерфера 6. Теория справедливости Ричарда Хьюсмана и Джона Хэтфилда 7. Формула мотивации В. Врума в практике применения
Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала 1. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы. 2. Темперамент человека, его проявление. 3. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.

<p>Тема 7. Мотивационная система управления персоналом.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Основы постановки целей на предприятии</li> <li>2 Подходы к формированию целей</li> <li>3. Сравнительный анализ традиционного подхода со SMART-подходом</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 3 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p>
<p>Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.</li> <li>2) Методы расчетов премий персонала компаний.</li> <li>3) Процедура премирования.</li> </ol>
<p>Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные положения теории Адамса</li> <li>2. “Входы” и “выходы” теории Адамса</li> <li>3. Примеры мотивации персонала</li> </ol>
<p>Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Программы признания заслуг персонала.</li> <li>2. Программы реализации потенциала персонала.</li> <li>3. Программа признания заслуг персонала.</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p>
<p>Тема 12. Формирование мотивационного механизма в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Работа без стимула</li> <li>2. Искусство мотивации</li> <li>3. Внешняя мотивация: самоучитель руководителя</li> </ol>
<p>Тема 13. Разработка системы материального денежного стимулирования</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.</li> <li>2. Грейдинговая система вознаграждения персонала.</li> <li>3. Формирование системы грейдов.</li> </ol>
<p>Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 Теория подкрепления мотивов</li> <li>2 Практические рекомендации по мотивированию работников в организациях</li> <li>3. Пять типов графиков подкрепления</li> </ol>
<p>Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.</li> <li>2. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.</li> <li>3. Эффективность систем мотивации.</li> </ol>

#### 4.4. Содержание самостоятельной работы

<p><b>РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p>
<p>Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Роль труда в жизни человека.</li> <li>2. Цель мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.</li> </ol>
<p>Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Типы мотивации работников.</li> <li>2. Факторы, оказывающие влияние на формирование мотивации.</li> <li>3. Сущность, цели и направления стимулирования трудовой деятельности.</li> <li>4. Структура, функции, механизм мотивации труда.</li> </ol>

<p>Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Первоначальные теории мотивации.</li> <li>2. Ф.Тейлор и его последователи.</li> <li>3. Теории мотивации Г.Форд.</li> <li>4. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 2 МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ</b></p>
<p>Тема 4. Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теория существования, связи и роста Альдерфера.</li> <li>2. Методы удовлетворения потребностей высших уровней.</li> <li>3. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда.</li> <li>4. Концепция партисипативного управления.</li> <li>5. Соотношение различных теорий мотивации</li> <li>6. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ российских методик мотивации: на основе базовых потребностей (НИИ труда),</li> <li>2. Анализ российских методик мотивации: мотивов отношения к труду (ВЦИОМ),</li> <li>3. Анализ российских методик мотивации: формирования нормативных мотивов труда (МГУ),</li> <li>4. Анализ российских методик мотивации: побудительных мотивов к труду (ГУУ) и др.</li> <li>5. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 6. Психологические особенности мотивации персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Особенности поведения личности в процессе труда.</li> <li>2. Формирование трудовых коллективов.</li> <li>3. Трансактный анализ.</li> <li>4. Психологические правила управления мотивацией.</li> <li>5. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала.</li> <li>6. Власть и мотивация.</li> <li>7. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование.</li> <li>8. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 7. Мотивационная система управления персоналом.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.</li> <li>2. Влияние системы управления по целям на мотивацию персонала.</li> <li>3. Лояльность персонала.</li> <li>4. Удовлетворенность трудом и вовлеченность.</li> <li>5. Основные источники удовлетворенности трудом.</li> <li>6. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 3 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p>
<p>Тема 8. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Основные направления и структура стимулирования персонала организации.</li> <li>2. Формы материального неденежного стимулирования персонала.</li> <li>3. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Государственное регулирование заработной платы.</li> <li>2. Классификация систем и форм оплаты труда.</li> <li>3. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 10. Дополнительное материальное вознаграждение</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способы вознаграждения различных групп персонала.</li> </ol>

<ol style="list-style-type: none"> <li>2. Премияльная система.</li> <li>3. Сущность и порядок предоставления доплат и надбавок.</li> <li>4. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 11. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организационное стимулирование.</li> <li>2. Основные направления повышения качества трудовой жизни средствами реорганизации труда.</li> <li>3. Характеристики методов реорганизации труда.</li> <li>4. Цели и задачи социальной мотивации организации.</li> <li>5. Сущность и направления социальной мотивации работников.</li> <li>6. Социальный пакет. Сущность системы бенефитов.</li> <li>7. Развитие карьеры, в том числе неспециализированный.</li> <li>8. Социальное партнерство.</li> <li>9. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p><b>РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ</b></p>
<p>Тема 12. Формирование мотивационного механизма в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Анализ основных элементов внутренней среды.</li> <li>2. Воздействие на мотивацию элементов внешней среды.</li> <li>3. Характеристика элементов внешней среды.</li> <li>4. Элементы среды прямого и косвенного воздействия.</li> <li>5. Методы мотивации.</li> <li>6. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 13. Разработка системы материального денежного стимулирования</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат.</li> <li>2. Разработка переменной части системы оплаты труда.</li> <li>3. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 14. Разработка материального неденежного и нематериального стимулирования персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Признаки эффективности системы материального стимулирования.</li> <li>2. Принципы формирования нематериального стимулирования работников.</li> <li>3. Направления эффективных форм нематериального стимулирования персонала.</li> <li>4. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Управления мотивацией, ее формы и методы.</li> <li>2. Мотивационные ресурсы в управлении: организация труда, охрана труда.</li> <li>3. Выполнение курсовой работы</li> </ol>
<p>Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Влияние системы материального и нематериального стимулирования на качество трудовой жизни работников.</li> <li>2. Определение показателей качества трудовой жизни (удовлетворенности): трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага.</li> <li>3. Проведение анкетирования по оценке качества трудовой жизни.</li> <li>4. Выполнение курсовой работы</li> </ol>

## 5. Контроль качества освоения дисциплины

Текущий контроль и промежуточная аттестация осуществляются в соответствии с «Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в Автономной некоммерческой организации «Образовательная организация высшего

образования» «Университет экономики и управления».

Вид промежуточной аттестации – экзамен. Форма проведения промежуточной аттестации – письменный экзамен.

Фонд оценочных средств по дисциплине приведен в Приложении к РПД.

## 6. Учебно-методическое обеспечение дисциплины

1 Елина, В.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: план семинарских (практических) занятий и методические рекомендации / В.Н. Елина – Симферополь: АНО «ООВО» «Университет экономики и управления», 2021. – 35 с.

## 7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

### *а) основная литература:*

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html> (дата обращения: 26.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие по изучению дисциплины для бакалавров направления: 38.03.02 Менеджмент / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : АГРУС, 2019. — 80 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html> (дата обращения: 26.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html> (дата обращения: 26.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

### *б) дополнительная литература:*

1. Елкин, С. Е. Управление персоналом организации. Теория управления человеческим развитием : учебное пособие / С. Е. Елкин. — Саратов : Ай Пи Ар Медиа, 2019. — 236 с. — ISBN 978-5-4497-0202-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/86681.html> (дата обращения: 26.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

2. Стратегическое управление персоналом : учебное пособие / И. Н. Александров, А. Н. Бурмистров, В. В. Вилькен [и др.] ; под редакцией О. В. Калининой. — Санкт-Петербург : Санкт-Петербургский политехнический университет Петра Великого, 2021. — 166 с. — ISBN 978-5-7422-7358-5. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/116151.html> (дата обращения: 26.09.2022). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

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

1. Информационно-правовой портал «Гарант»: официальный сайт. – URL: <http://www.garant.ru> – Текст: электронный.
2. Цифровой образовательный ресурс «IPRsmart»: официальный сайт. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/> – Текст: электронный.
3. Научный журнал «Молодой ученый» : официальный сайт. - URL: <https://moluch.ru/> - Текст: электронный
4. Российский журнал менеджмента : официальный сайт. - URL: <https://rjm.spbu.ru/> - Текст: электронный

## **9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины**

При проведении лекций, семинарских (практических) занятий, самостоятельной работе обучающихся применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения обучающихся в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и обучающиеся) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

- творческое задание. Выполнение творческих заданий требует от обучающегося воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода;

- групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижение лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

В ходе освоения дисциплины при проведении контактных занятий используются следующие формы обучения, способствующие формированию компетенций: лекции-дискуссии; кейс-метод; решение задач; ситуационный анализ; обсуждение рефератов и докладов; разработка групповых проектов; встречи с представителями государственных и общественных организаций.

## **10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- \*программы, обеспечивающие доступ в сеть «Интернет» (например, «Google chrome»);

- \*программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

- \*программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

## **11. Описание материально-технического обеспечения, необходимого для осуществления образовательного процесса по дисциплине**

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала, мультимедийные проекторы Epson, Benq ViewSonic; экраны для проекторов; ноутбуки Asus, Lenovo, микрофоны.