

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Автономная некоммерческая организация

«Образовательная организация высшего образования»

«Университет экономики и управления»

Факультет экономики, управления и юриспруденции

Кафедра управления и бизнес-информатики

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

_____ Г.П. Узунова
«02» февраля 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Б1.В.08 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки

38.03.03 Управление персоналом

Образовательная программа

Специалист по управлению персоналом

Квалификация выпускника: бакалавр

Для всех форм обучения

г. Симферополь, 2026

АННОТАЦИЯ	
Индекс дисциплины по учебному плану	Наименование дисциплины
Б1.В.08	МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
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	РАЗДЕЛ 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности РАЗДЕЛ 2 МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ЭЛЕМЕНТ И ФУНКЦИИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ Тема 4. Содержательные теории мотивации Тема 5. Процессуальные теории мотивации Тема 6 Практическое применение теорий мотивации в управлении персоналом Тема 7 Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности РАЗДЕЛ 3 СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Тема 8 Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации Тема 9. Методы невещественной мотивации трудовой деятельности. Тема 10 Разработка материального неденежного и материального стимулирования персонала Тема 11 Измерение и мониторинг трудовой мотивации Тема 12 Управление трудом на предприятии РАЗДЕЛ 4 ФОРМИРОВАНИЕ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ Тема 13 Формирование общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала работников Тема 14. Оценка персонала и его мотивирующая роль Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала

	Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации
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, соотнесенных 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 Б1.В.08 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
ПК-6	Способен осуществлять деятельность по организации оплаты труда персонала и материальному стимулированию	ПК-6.1 Знает теоретические и методические основы оплаты труда и материального стимулирования персонала ПК-6.2 Умеет разрабатывать и реализовывать системы оплаты и материального стимулирования труда персонала ПК-6.3 Владеет навыками администрирования процессов и документооборота по оплате и материальному стимулированию труда персонала

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.

Дисциплина является необходимой основой для последующего прохождения производственной практики и подготовки к государственной итоговой аттестации.

Область профессиональной деятельности, на которую ориентирует дисциплина **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности** включает: 07 Административно-управленческая и офисная деятельность

Типы задач и задачи профессиональной деятельности, к которым готовится обучающийся, определены учебным планом, а именно:

- создавать в соответствии с законодательством РФ и вести документацию по учету кадров;
- собирать информацию о потребностях организации в персонале;
- осуществлять документооборот по организации труда и оплате труда персонала;

- анализировать экономическую эффективность использования персонала
- администрировать процессы по учету и движению кадров, оценке и аттестации персонала, развитию и профессиональной карьере, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- организовывать и проводить оценку и аттестацию персонала, мероприятия по развитию и построению профессиональной карьеры персонала, обучению, адаптации и стажировке персонала;
- организовывать труд и оплату труда персонала;
- разрабатывать и реализовывать корпоративную социальную политику;
- администрировать процессы и документооборот по вопросам корпоративной социальной политики;
- формировать системы мотивации и стимулирования персонала и управлять ими;
- разрабатывать и реализовывать мероприятия по повышению эффективности использования персонала

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. Объём дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часа

Объём дисциплины	Всего часов
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 трудоёмкость дисциплины составляет 5 зачётных единиц 180 часа

Объём дисциплины	Всего часов
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)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ОЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практические		Самост. работа	
				ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО	ОФО	ОЗФО
Раздел 1 теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности		24	28	6	6	4	4	14	18
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
Раздел 2 мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом		40	38	10	6	6	4	24	28
4.	Тема 4. Содержательные теории мотивации	12	8	4	2	2		6	6
5.	Тема 5. Процессуальные теории мотивации	8	6	2				6	6
6.	Тема 6 Практическое применение теорий мотивации в управлении персоналом	10	12	2	2	2	2	6	8
7.	Тема 7 Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности	10	12	2	2	2	2	6	8
Раздел 3 стимулирование трудовой деятельности		36	38	8	8	4	4	24	26
8.	Тема 8 Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации	8	8	2	2			6	6
9.	Тема 9. Методы невещественной мотивации трудовой деятельности.	10	12	2	2	2	2	6	8
10.	Тема 10 Разработка материально-го неденежного и материального	8	8	2	2			6	6

	стимулирования персонала								
11.	Тема 11 Измерение и мониторинг трудовой мотивации	10	10	2	2	2	2	6	6
12	Тема 12 Управление трудом на предприятии	8	8	2	2			6	6
Раздел 4 формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности		44	40	10	8	4	2	30	30
13.	Тема 13 Формирование общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала работников	10	10	2	2	2	2	6	6
14.	Тема 14. Оценка персонала и его мотивирующая роль	8	8	2	2			6	6
15.	Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала	8	8	2	2			6	6
16.	Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	10	6	2		2		6	6
	Всего по дисциплине	144	144	34	28	18	14	92	102
	Контроль: экзамен	36	36						
	Итого	180	180						

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.

Тема 5 Процессуальные теории мотивации. Теория ожиданий Врума. Теория справедливости Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления. Соотношение различных теорий мотивации.

Тема 6. 6 Практическое применение теорий мотивации в управлении персоналом Системы управления Лайкерта. Мотивация поведения личности. Психологические типы личности и их роль в процессе коллективного труда.. Типы личности, определяемые характером. Особенности поведения личности в процессе труда. Формирование трудовых коллективов. Трансактный анализ. Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Власть и мотивация. Методы мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности.

Тема 7 Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности 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. Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации Психологические типы личности и их роль в процессе коллективного труда. Темперамент человека. Типы личности, определяемые характером. 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 9. Методы неимущественной мотивации трудовой деятельности. 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 10 Разработка материального неденежного и материального стимулирования персонала

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. 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. Измерение и мониторинг трудовой мотивации 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 неспециализированный. Социальное партнерство.

Тема 12. Управление трудом на предприятии 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 13 Формирование общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала работников 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 мотивационные факторы элементов внутренней среды.

вацию элементов внешней среды. Характеристика элементов внешней среды. Элементы среды прямого и косвенного воздействия. Методы мотивации.

Тема 14. Оценка персонала и его мотивирующая роль.

Общие требования к формированию социального пакета. Демографические характеристики и социальные факторы, учитываемые при формировании социального пакета. Методы анализа потребности в нематериальном стимулировании работников. Признаки 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. Управления 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)

Разделы, темы, дидактические единицы
Раздел 1 теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия 1 Понятие мотивации в содержательном и функциональном значениях 2 Мотивация и стимулирование труда 3 Механизм мотивации на личностном уровне
Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность 1. Основные свойства системы трудовой мотивации Системный подход в рассмотрении трудовой мотивации Классификация стимулов к труду
Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности 1. Модель стимулирования через потребности 2 Влияния стимулирования на производительность труда персонала 3 Формы организации стимулирования
Раздел 2 мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом
Тема 4. Содержательные теории мотивации 1 Теория потребностей А. Маслоу. 2. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга. 3. Трехуровневая модель мотивации К. Альдерфера

4. Теория приобретаемых потребностей Д. Макклелланда
Тема 5. Процессуальные теории мотивации 1. Теория справедливости дж. Адамса 2. Теория ожиданий виктора врума 3. Комплексная модель мотивации портера-лоулера
Тема 6 Практическое применение теорий мотивации в управлении персоналом 1 Основные понятия мотивации труда 2 Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона 3 Практическое применение «Формула успеха» Дж.Аткинсона Тема 7 Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности Определение и виды потребностей. 2. Классификация потребностей 3. Общее строение мотивационной сферы человека
Раздел 3 стимулирование трудовой деятельности
Тема 8 Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации 1 Психологические закономерности мотивации. 2. Лояльность и приверженность персонала в организации. 3. Влияние темперамента, характера, возрастных и гендерных характеристик личности
Тема 9. Методы неимущественной мотивации трудовой деятельности. 1 Привлечение работников к управлению производством. 2. Зарубежный и отечественный опыт развития производственной демократии. 3. Планирование карьеры как показатель мотивации.
Тема 10 Разработка материального неденежного и материального стимулирования персонала Сущность и принципы материального стимулирования 2. Разработка систем материального стимулирования 3. Нематериальные стимулы к труду. Тема 11 Измерение и мониторинг трудовой мотивации 1. Психологические методы исследования трудовой мотивации. 2. Социологические методики изучения мотивации персонала. Тема 12 Управление трудом на предприятии 1 Повышение уровня профессионализма работников 2. Гибкость системы управления трудом 3. Кризис сферы труда в современной России
Раздел 4 формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Тема 13 Формирование общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала работников Значение управления формированием уровня трудового потенциала

2. Система профессиональной подготовки трудовых ресурсов 3. Организация подготовки и повышения квалификации кадров рабочих профессий
Тема 14. Оценка персонала и его мотивирующая роль. 1. Оценка персонала, ее основные составляющие и критерии отбора. 2. Самооценка и самомотивация, демотивация персонала. 3. Комплексная оценка персонала.
Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала 1. Обучение как основа поведения 2. Самоуправление поведением 3. Теория подкрепления
Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации 1. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала. 2. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации. 3. Эффективность систем мотивации.

4.4. Содержание самостоятельной работы

Разделы, темы, дидактические единицы
Раздел 1 теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия 1. Роль труда в жизни человека. 2. Цель мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.
Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив, стимул, сущность 1. Типы мотивации работников. 2. Факторы, оказывающие влияние на формирование мотивации. 3. Сущность, цели и направления стимулирования трудовой деятельности. 4. Структура, функции, механизм мотивации труда.
Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности 1. Первоначальные теории мотивации. 2. Ф.Тейлор и его последователи. 3. Теории мотивации Г.Форд.
Раздел 2 мотивация трудовой деятельности как элемент и функции управления персоналом
Тема 4.,5 . Теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности: содержательные и процессуальные 1. Теория существования, связи и роста Альдерфера. 2. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. 3. Теория приобретенных потребностей Мак-Клелланда. 4. Концепция партисипативного управления. 5. Соотношение различных теорий мотивации 6.
Тема 6. Практическое применение теорий мотивации в управлении персоналом 1. Анализ российских методик мотивации: на основе базовых потребностей (НИИ тру-

да), - Анализ российских методик мотивации: мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), - Анализ российских методик мотивации: формирования нормативных мотивов труда (МГУ), - Анализ российских методик мотивации: побудительных мотивов к труду (ГУУ) и др. - Выполнение курсовой работы
Тема 7. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности - Особенности поведения 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.
Раздел 3 стимулирование трудовой деятельности
Тема 8. Психологические аспекты мотивации труда и приверженность персонала своей организации. - 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 9. Методы невещественной мотивации трудовой деятельности - Основные направления и структура стимулирования персонала организации. - Формы материального неденежного стимулирования персонала.
Тема 9. Организация оплаты труда: сущность, формы и системы - Государственное регулирование заработной платы. - Классификация систем и форм оплаты труда. - Выполнение курсовой работы
Тема 10 Разработка материального неденежного и материального стимулирования персонала - Способы вознаграждения различных групп персонала. - Премияльная система. - Сущность и порядок предоставления доплат и надбавок. - Выполнение курсовой работы
Тема 11. Измерение и мониторинг трудовой мотивации 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 неспециализированный. - Социальное партнерство.
Тема 12. Управление трудом на предприятии Анализ основных элементов внутренней среды.

2. Воздействие на мотивацию элементов внешней среды. 3. Характеристика элементов внешней среды. 4. Элементы среды прямого и косвенного воздействия. 5. Методы мотивации.
Раздел 4 формирование и управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Тема 13. Формирование общеобразовательного и профессионального уровня трудового потенциала работников 1. Установление постоянной части оплаты труда (базовых окладов), надбавок и доплат. 2. Разработка переменной части системы оплаты труда.
Тема 14. Оценка персонала и его мотивирующая роль 1. Признаки эффективности системы материального стимулирования. 2. Принципы формирования нематериального стимулирования работников. 3. Направления эффективных форм нематериального стимулирования персонала.
Тема 15. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала 1. Управления мотивацией, ее формы и методы. 2. Мотивационные ресурсы в управлении: организация труда, охрана труда. 3.
Тема 16. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации 1. Влияние системы материального и нематериального стимулирования на качество трудовой жизни работников. 2. Определение показателей качества трудовой жизни (удовлетворенности): трудовой коллектив, оплата труда, рабочее место, руководство организацией, служебная карьера, социальные гарантии, социальные блага. 3. Проведение анкетирования по оценке качества трудовой жизни. 4. Выполнение курсовой работы

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: 06.01.2026). — 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, 2020. — 80 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/109363.html> (дата обращения: 06.01.2026). — 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, 2020. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html> (дата обращения: 16.01.2026). — Режим доступа: для авторизир. пользователей

б) дополнительная литература:

1. 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: 26.01.2026). — 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.