

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«РЯЗАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ С.А. ЕСЕНИНА»

Утверждаю
Декан факультета
социологии и управления



О.В. Василенкова
31 августа 2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИН

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Уровень основной профессиональной образовательной программы
бакалавриат

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль) подготовки Управление персоналом
Форма обучения очная

Сроки освоения ОПОП нормативный (4 года)
Факультет социологии и управления

Кафедра управления персоналом

Рязань, 2020

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Целями освоения учебной дисциплины Мотивация и стимулирование трудовой деятельности являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно-управленческой деятельности в области управления персоналом в организациях различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

2. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВУЗА

2.1. Учебная дисциплина *Мотивация и стимулирование трудовой деятельности* относится к обязательным дисциплинам вариативной части Блока 1.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины необходимы следующие предшествующие дисциплины:

- Основы теории управления
- Теория организации

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

- Кадровый аудит

2.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения основной профессиональной образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся профессиональных (ПК) компетенций:

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1.	ПК - 8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности - порядок применения дисциплинарных взысканий	- применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;	- навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала

2.5 Карта компетенций дисциплины.

КАРТА КОМПЕТЕНЦИЙ ДИСЦИПЛИНЫ					
НАИМЕНОВАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ					
Цель дисциплины	развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно- управленческой, информационно-аналитической деятельности в области управления персоналом в организациях различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом				
В процессе освоения данной дисциплины студент формирует и демонстрирует следующие					
Профессиональные компетенции:					
КОМПЕТЕНЦИИ		Перечень компонентов	Технологии формирования	Форма оценочного средства	Уровни освоения компетенции
ИНДЕКС	ФОРМУЛИРОВКА				
ПК - 8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением	<p><u>Знать:</u> теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности - порядок применения дисциплинарных взысканий</p> <p><u>Уметь:</u> применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала</p>	<p>- лекции и практические занятия; - самостоятельная работа</p>	<p>- тестирование; - экзамен</p>	<p>ПОРОГОВЫЙ Обучающийся имеет общее представление о системе мотивации и стимулирования, способен выделять ее основные элементы</p> <p>ПОВЫШЕННЫЙ Обучающийся владеет понятийным аппаратом, навыками построения системы стимулирования труда в организации и оформления результатов контроля дисциплины</p>

	применять их на практике	<u>Владеть:</u> - навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала			
--	--------------------------	--	--	--	--

ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

1. ОБЪЕМ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		№6 часов
1	2	5
1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) (всего)	68	68
В том числе:		
Лекции (Л)	34	34
Практические занятия (ПЗ), Семинары (С)	34	34
Лабораторные работы (ЛР)		
2. Самостоятельная работа студента (всего)	112	112
В том числе	-	-
<i>СРС в семестре:</i>		
Курсовая работа	КП	36
	КР	
Другие виды СРС:		
Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	16	16
Работа со справочными материалами	20	20
Изучение и конспектирование литературы	24	24
Выполнение индивидуальных домашних заданий	16	16
<i>СРС в период сессии</i>		-
Вид промежуточной аттестации	зачет (З),	36
	экзамен (Э)	
ИТОГО: Общая трудоемкость	часов	216
	зач. ед.	6

2. СОДЕРЖАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Содержание разделов учебной дисциплины

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Содержание раздела в дидактических единицах
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	1.1 Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» 1.2 Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности 1.3 Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности 1.4 Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом 1.5 Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2.1 Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности 2.2 Формирование мотивационного ядра персонала организации 2.3 Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности 2.4 Организация оплаты труда 2.5 Нематериальное стимулирование трудовой деятельности 2.6 Технология диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности 2.7 Технология разработки системы материального стимулирования 2.8 Технология разработки системы нематериального стимулирования 2.9 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

2.2. Разделы учебной дисциплины, виды учебной деятельности и формы контроля

№ семестра	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды учебной деятельности, включая самостоятельную работу студентов (в часах)					Формы текущего контроля успеваемости (по неделям семестра)
			Л	ЛР	ПЗ	СРС	всего	
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	14	-	14	36	64	
6	1.1	Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»	2	-	2	4	12	
6	1.2	Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4	-	4	8	16	2 неделя Собеседование
6	1.3	Теоретические концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4	-	4	8	16	4 неделя
6	1.4	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом	2	-	2	8	12	6 неделя
6	1.5	Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации	2		2	8	12	7 неделя тестирование
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	20		20	40	80	
6	2.1	Процесс формирования, функции и классификация мотивов трудовой деятельности	2	-	2	4	8	8 неделя тестирование
6	2.2	Формирование мотивационного ядра персонала организации	2	-	2	4	8	
6	2.3	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности	4	-	4	8	16	10 неделя Собеседование,
6	2.4	Организация оплаты труда	2	-	2	4	8	
6	2.5	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	2	-	2	4	8	12 неделя
6	2.6	Технология диагностики существующей в организации	2	-	2	4	8	

		системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности						
6	2.7	Технология разработки системы материального стимулирования	2	-	2	4	8	
6	2.8	Технология разработки системы нематериального стимулирования	2	-	2	4	8	
6	2.9	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	2	-	2	4	8	<i>16 неделя</i> Тестирование,
		Курсовая работа				36	36	
		ИТОГО	34	-	34	112	180	
		Экзамен					36	
							216	

2.3. Лабораторный практикум *не предусмотрен*

2.4. Примерная тематика курсовых работ Семестр №6

1. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.
2. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
3. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
4. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
5. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
6. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
7. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
8. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
9. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
10. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
11. Основные проблемы применения системы районного регулирования оплаты труда.
12. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
13. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
14. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
15. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
16. Система внеэкономического стимулирования труда.
17. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
18. Принципы построения системы оплаты труда.
19. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
20. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.
21. Мотиваторы и демотиваторы в трудовой деятельности
22. Роль организации труда в стимулировании персонала
23. Управление по целям: сущность, методика и практика стимулирования
24. Мотивация профессионального обучения персонала

25. Учет возрастных особенностей в стимулировании персонала
26. Особенности применения материального стимулирования в ...
27. Особенности применения системы "кафетерий" в организации
28. Партисипативные методы стимулирования в организации
29. Политика оплаты труда персонала и стратегия организации.
30. «Неденежные» методы воздействия на мотивацию сотрудников.
31. Мотивирующая организация труда персонала.
32. Влияние особенностей организационной культуры на мотивацию сотрудников.

3. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА СТУДЕНТА

3.1. Виды СРС

3.1. Виды СРС

№	№ раздела	Наименование раздела учебной дисциплины	Виды СРС	Всего часов
6	1	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	8
			Работа со справочными материалами	10
			Изучение и конспектирование литературы	18
6	2	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	Выполнение заданий при подготовке к семинарским занятиям	8
			Работа со справочными материалами	10
			Изучение и конспектирование литературы	22
Написание курсовой работы				36
ИТОГО в семестре				112

3.3. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Самостоятельная работа, наряду с лекционным курсом и практическими занятиями, является неотъемлемой частью изучения курса «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».

Приступая к изучению дисциплины, студенты должны ознакомиться с учебной программой, учебной, научной и методической литературой, имеющейся в библиотеке, получить в библиотеке рекомендованные учебники и учебно-методические пособия, завести тетради для конспектирования лекций и практических занятий.

В ходе самостоятельной работы изучить основную литературу, ознакомиться с дополнительной литературой. При этом учесть рекомендации преподавателя и требования учебной программы. Подготовить тезисы для выступлений по всем учебным вопросам, выносимым на семинар. Готовясь к докладу или реферативному сообщению, обращаться за методической помощью к преподавателю.

При подготовке к экзамену повторять пройденный материал в строгом соответствии с учебной программой, примерным перечнем учебных вопросов, выносящихся на экзамен и содержащихся в данной программе. Использовать конспект лекций и литературу, рекомендованную преподавателем. Обратит особое внимание на темы учебных занятий, пропущенных студентом по разным причинам. При необходимости обратиться за консультацией и методической помощью к преподавателю.

В процесс освоения дисциплины выделяют два вида самостоятельной работы:

- аудиторная;
- внеаудиторная.

Аудиторная самостоятельная работа по дисциплине выполняется на учебных занятиях под непосредственным руководством преподавателя и по его заданию.

Внеаудиторная самостоятельная работа выполняется студентом по заданию преподавателя, но без его непосредственного участия.

Содержание внеаудиторной самостоятельной работы определяется в соответствии с рекомендуемыми видами заданий согласно рабочей программе учебной дисциплины.

Видами заданий для внеаудиторной самостоятельной работы являются:

- для овладения знаниями: чтение текста (учебника, дополнительной литературы), составление плана текста, конспектирование текста, выписки из текста, учебно-исследовательская работа, использование аудио- и видеозаписей, компьютерной техники и Интернета и др.
- для закрепления и систематизации знаний: работа с конспектом лекции, обработка текста, повторная работа над учебным материалом, (составление

плана, составление таблиц для систематизации учебного материала, ответ на контрольные вопросы, заполнение рабочей тетради, аналитическая обработка текста), подготовка мультимедиа сообщений/докладов к выступлению на семинаре, подготовка реферата, тестирование и др.

- для формирования умений: работы в команде, решение практических ситуаций и заданий, подготовка к деловым играм, написание и защита проекта и т.д.

Самостоятельная работа может осуществляться индивидуально или группами студентов в зависимости от цели, объема, конкретной тематики самостоятельной работы, уровня сложности, уровня умений студентов.

Контроль результатов внеаудиторной самостоятельной работы студентов может осуществляться в пределах времени, отведенного на обязательные учебные занятия по дисциплине и внеаудиторную самостоятельную работу студентов по дисциплине, может проходить в письменной, устной или смешанной форме.

Для оптимизации организации и повышения качества обучения по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» студентам рекомендуется руководствоваться следующими методическими рекомендациями, имеющимися на кафедре управления персоналом и официальном сайте:

1. Мартишина Н.В. Электронный образовательный ресурс «Самостоятельная работа студентов»: свидетельство о регистрации ресурса № 20418 / Мартишина Н.В., Еремкина О.В.; Ряз. гос. ун-т им. С.А. Есенина. – Дата регистрации 21.10.2014. – Объем 196 Мб (200704 Кб). .

4. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ И РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ (см. Фонд оценочных средств)

4.1 Рейтинговая система оценки знаний обучающихся по учебной дисциплине не используется.

5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

5.1. Основная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
	2	3	4			В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6	7	8
1.	Литвинюк, А.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Теория и практика: учебник для вузов [Текст] / А.Л. Литвинюк. М.: Юрайт, 2017. – 398 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/F0C5A3D8-E101-46AB-8CB6-EB1BB742A84F/ (дата обращения: 25.08.2020).			1-2	6	ЭБС	-
2.	Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата [Электронный ресурс] / Т. Н. Лобанова. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 482 с. – Режим доступа: https://biblio-online.ru/book/BDF18C67-5E2A-486D-BCC7-337BFD2F573C (дата обращения: 25.08.2020).			1-2	6	ЭБС	-

5.2. Дополнительная литература

№ п/п	Автор (ы), наименование, место издания и издательство, год			Используется при изучении разделов	Семестр	Количество экземпляров	
	2	3	4			В библиотеке	На кафедре
	2	3	4	5	6	7	8
1.	Дрожжин, Л.П. Мотивация и стимулирование деятельности человека в менеджменте [Электронный ресурс] : монография / Л.П. Дрожжин. – Москва : Лаборатория книги, 2012. –154 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141240 (дата обращения: 25.08.2020).			1,2	6	ЭБС	-

	25.08.2020).				
2.	Иваничев, С.Н. Мотивация и вознаграждающее управление и их влияние на отношения в организации [Электронный ресурс] : монография / С.Н. Иваничев. - Москва : Лаборатория книги, 2012. - 102 с. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=141237 (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	6	ЭБС	
3.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. А. Родионова, В. И. Доминьяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под ред. Е. А. Родионовой. – М. : Издательство Юрайт, 2017. – 279 с. – Режим доступа : https://biblionline.ru/book/C388AAAB-09F1-4306-ACC2-BC2BE8A6D2B3/ (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	6	ЭБС	
4.	Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учебник для вузов [Электронный ресурс] / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: Юрайт, 2017. – 323 с. – Режим доступа : https://biblionline.ru/book/71208252-F3D2-4EFD-96C8-7F68760B2BEE (дата обращения: 25.08.2020).	1,2	6	ЭБС	
5.	Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебник для вузов [Текст] / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс. 2006. – 332 с.	1,2	6	20	
ПЕРИОДИЧЕСКИЕ ИЗДАНИЯ					
6.	Вестник МУ. Сер. 06 Экономика [Электронный ресурс] : [научный журнал] / [учредитель ; МГУ]. – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/issue/2871133 (дата обращения: 25.08.2020).				
7.	Вестник МУ. Сер. 24 Менеджмент Архив 2010, 2011 [Электронный ресурс] : [научный журнал] / [учредитель ; МГУ]. – Режим доступа: https://dlib.eastview.com/browse/publication/10005/udb/890 (дата обращения:				

	25.08.2020).				
8.	Менеджмент в России и за рубежом [Текст] : [научный журнал] / [учредитель : ООО «Финпресс»]. – 1997 - . – Москва, 2017 - . – 6 раз в год. – ISSN 1028-5857.				
9	Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами [Текст] : научно-практический журнал / учредитель : Национальный союз организаций по подготовке кадров в области управления персоналом (Национальный союз «Управление персоналом» (НасОУП)); изд. : ООО «Научно-издательский центр ИНФРА-М». – 2012 - . – Москва, 2016 - . – 6 раз в год. – ISSN 2305-7807.				

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы:

1. Moodle [Электронный ресурс] : среда дистанционного обучения / Ряз. гос. ун-т. – Рязань, [Б.г.]. – Доступ, после регистрации из сети РГУ имени С. А. Есенина, из любой точки, имеющей доступ к Интернету. – Режим доступа: <http://e-learn2.rsu.edu.ru/moodle2> (дата обращения: 25.08.2020).
2. Polpred.com Обзор СМИ [Электронный ресурс] : сайт. – Доступ после регистрации из любой точки, имеющей доступ к Интернету. – Режим доступа: <http://polpred.com/> (дата обращения: 25.08.2020).
3. ИВИС [Электронный ресурс] : [база данных журнальных статей]. – Доступ к журналам из сети РГУ имени С. А. Есенина, по паролю вне стен университета. – Режим доступа: <https://dlib.eastview.com> (дата обращения: 25.08.2020).
4. КиберЛенинка [Электронный ресурс] : научная электронная библиотека. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
5. КонсультантПлюс [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
6. Научная библиотека РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
7. Труды преподавателей [Электронный ресурс] : коллекция // Электронная библиотека Научной библиотеки РГУ имени С. А. Есенина. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <http://dspace.rsu.edu.ru/xmlui/handle/123456789/3> (дата обращения: 25.08.2020).
8. Университетская библиотека ONLINE [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=main_ub_red (дата обращения: 25.08.2020).
9. Электронная библиотека диссертаций [Электронный ресурс] : официальный сайт / Рос. гос. б-ка. – Москва : Рос. гос. б-ка, 2003 - . – Доступ к полным текстам из комплексного читального зала НБ РГУ имени С. А. Есенина. – Режим доступа: <http://diss.rsl.ru> (дата обращения: 25.08.2020).
10. Электронный каталог НБ РГУ имени С. А. Есенина [Электронный ресурс] : база данных содержит сведения о всех видах литературы, поступающих в фонд НБ РГУ имени С.А. Есенина. – Рязань, [1990 -]. – Режим доступа: <http://library.rsu.edu.ru/marc>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

11. Юрайт [Электронный ресурс] : электронная библиотека. – Доступ к полным текстам по паролю. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru> (дата обращения: 25.08.2020).

5.4. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети

1. “Info Management”[Электронный ресурс] : информационный сайт. – Режим доступа : <http://infomanagement.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
2. Административно-управленческий портал [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.aup.ru/>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
3. Библиотека менеджмента [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.managment.aanet.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
4. Ведущий портал о кадровом менеджменте [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://hrm.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
5. Российский маркетинг – клуб: маркетинг, менеджмент, реклама [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://marketingclub.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
6. Центр дистанционного образования. Менеджмент [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.elitarium.ru/management>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
7. Экономика, Социология, Менеджмент [Электронный ресурс] : Федеральный образовательный портал. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru/>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).
8. Энциклопедия менеджмента [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.pragmatist.ru>, свободный (дата обращения: 25.08.2020).

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Требования к аудиториям (помещениям, местам) для проведения занятий: специализированные лекционные аудитории, оснащенные видеопроекционным оборудованием, средствами звуковоспроизведения и экраном, оборудованные учебной мебелью; библиотека, имеющая учебные места для студентов, оснащенные компьютерной техникой с доступом к базам данных и сети Интернет; компьютерный класс, мультимедийный курс лекций.

6.2. Требования к оборудованию рабочих мест преподавателя и обучающихся: видеопроектор, ноутбук, переносной экран. В компьютерных классах установлены средства MS Office или аналогичные.

6.3. Требования к специализированному оборудованию: отсутствуют.

7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ (заполняется для ФГОС ВПО)

8. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Вид учебных занятий	Организация деятельности студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы,

	<p>термины, материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, на практическом занятии. Уделить внимание следующим понятиям (перечисление понятий) и др.</p>
Практические занятия	<p>Проработка рабочей программы дисциплины, уделяя особое внимание целям и задачам, структуре и содержанию дисциплины. Конспектирование источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы, работа с текстом (указать текст из источника и др.), прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, решение расчетно-графических заданий, решений задач по алгоритму и др.</p>
Контрольная работа/индивидуальные задания	<p>Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники, конспект основных положений, терминов, сведений, требующихся для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Составление аннотаций к прочитанным литературным источникам и др.</p>
Индивидуальные задания (защита /презентация выполненной работы)	<p>Тема доклада (задания) должна соответствовать теме учебного занятия. Материалы при его подготовке, должны быть указаны в докладе. Необходимо соблюдать регламент, оговоренный при получении задания. Иллюстрации должны быть достаточными, но не чрезмерными. Для подготовки презентации рекомендуется использовать: Microsoft PowerPoint. Четко сформулировать цель презентации. Определить ключевые моменты в содержании текста и выделить их. Работа студента над докладом-презентацией включает отработку умения самостоятельно обобщать материал и делать выводы в заключении, умения ориентироваться в материале и отвечать на дополнительные вопросы слушателей, отработку навыков ораторства, умения проводить диспут.</p>
Курсовая работа	<p><i>Курсовая работа:</i> изучение научной, учебной, нормативной и другой литературы. Отбор необходимого материала; формирование выводов и разработка конкретных рекомендаций по решению поставленной цели и задачи; проведение практических исследований по данной теме. Инструкция по выполнению требований к оформлению курсовой работы находится в методических материалах по дисциплине.</p>
Анализ ситуаций, решение ситуационных задач	<p>Решения ситуационных задач относятся к частично поисковому методу и предполагают третий (применение) и четвертый (творчество) уровень знаний. Характеристики выбранной для ситуационной задачи проблемы и способы ее решения являются отправной точкой для оценки качества этого вида работ. Студенту необходимо изучить учебную информацию по теме; провести системно – структурированный анализ содержания темы; выделить проблему, имеющую интеллектуальное затруднение; дать обстоятельную характеристику условий задачи; критически осмыслить варианты и попытаться их модифицировать (упростить в плане избыточности); выбрать оптимальный вариант (подобрать известные и стандартные алгоритмы действия) или варианты разрешения</p>

	проблемы (если она стандартная); оформить и сдать на контроль в установленный срок.
Подготовка к экзамену	При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу и др.

9. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

- чтение лекций с использованием слайд-презентаций, графических объектов, видео- аудио- материалов (через Интернет);
- распространение домашнего задания, его проверка и консультирование посредством электронной почты;
- - применение средств мультимедиа в образовательном процессе (презентации, видео);
- - консультирования обучающихся и интерактивное общение в любое время и в любой точке пространства посредством сети Интернет (электронная почта).

10. ТРЕБОВАНИЯ К ПРОГРАММНОМУ ОБЕСПЕЧЕНИЮ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Набор ПО для кафедральных ноутбуков	
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	Договор № 14-3К-2020 от 06.07.2020г.
Офисное приложение LibreOffice	свободно распространяемое ПО
Архиватор 7-zip	свободно распространяемое ПО
Браузер изображений FastStoneImageViewer	свободно распространяемое ПО
PDF ридер FoxitReader	свободно распространяемое ПО
Медиа проигрыватель VLC media player	свободно распространяемое ПО
Запись дисков ImageBurn	свободно распространяемое ПО
DJVU браузер DjVu Browser Plug-in	свободно распространяемое ПО

При реализации дисциплины с применением (частичным применением) дистанционных образовательных технологий используются: вебинарная платформа Zoom (договор б/н от 10.10.2020г.); система электронного обучения Moodle (свободно распространяемое ПО).

Приложение 1

Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине для промежуточного контроля успеваемости

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины (результаты по разделам)	Код контролируемой компетенции (или её части)	Наименование оценочного средства
1.	Теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности	ПК-8	Экзамен
2.	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности		

ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ

Индекс компетенции	Содержание компетенции	Элементы компетенции	Индекс элемента
ПК - 8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	знать	
		теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности;	ПК8 31
		сущность и направления стимулирования трудовой деятельности;	ПК8 32
		принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	ПК8 33
		порядок применения дисциплинарных взысканий	ПК8 34
		уметь	
		применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;	ПК8 У1
		владеть	
		навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников;	ПК8 В1
технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала	ПК8 В2		

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

№	Содержание оценочного средства	Индекс оцениваемой компетенции и ее элементов
1.	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.	ПК8 31
2.	Мотивы человеческой деятельности. Потребности и интересы.	ПК8 31
3.	Структура, функции и механизм трудовой мотивации	ПК8 31
4.	Мотивационное ядро персонала	ПК8 31
5.	Стимулирование трудовой деятельности. Концепция стимулирования.	ПК8 31
6.	Теория иерархии потребностей А.Маслоу	ПК8 31
7.	Содержательные теории мотивации	ПК8 31
8.	Процессуальные теории мотивации.	ПК8 31
9.	Психологические теории мотивации	ПК8 31
10.	Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования	ПК8 31
11.	Социологический подход к понятиям «мотивация» и «стимулирование»	ПК8 31
12.	Исследования мотивации школой Л.С.Выготского.	ПК8 31
13.	Оценочные показатели, снижающие трудовой вклад работника	ПК8 31
14.	Роль оценки и аттестации сотрудников в мотивации трудовой деятельности	ПК8 32
15.	Материальное денежное стимулирование трудовой деятельности	ПК8 32, ПК8 У1
16.	Материальное неденежное стимулирование трудовой деятельности	ПК8 32, ПК8 У1
17.	Оплата труда, ее определяющая роль в системе награждения.	ПК8 32, ПК8 У1
18.	Зарубежный опыт оплаты труда	ПК8 32, ПК8 У1
19.	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	ПК8 32, ПК8 У1
20.	Продвижение в должности как форма мотивации.	ПК8 32, ПК8 У1
21.	Материальное поощрение. Премирование	ПК8 32, ПК8 У1
22.	Влияние факторов психологического климата в организации на потребности работника (концепция Литвина-Стрингера).	ПК8 32, ПК8 У1
23.	Формы и системы организации заработной платы.	ПК8 32, ПК8 У1
24.	Новые системы оплаты труда	ПК8 32, ПК8 У1
25.	Районное регулирование заработной платы в РФ.	ПК8 32, ПК8 У1
26.	Учет трудового вклада.	ПК8 32, ПК8 У1
27.	Профессиональная мотивация. Методика изучения факторов привлекательности профессии.	ПК8 32, ПК8 У1
28.	Использование КРІ в системе стимулирования	ПК8 32, ПК8 У1
29.	Особенности мотивации на разных стадиях жизненного цикла организации	ПК8 32, ПК8 У1
30.	Функции мотивов труда. Классификация мотивов.	ПК8 31

31.	Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.	ПК8 31
32.	Цели и методы мотивации трудовой деятельности в зависимости от ее составляющей	ПК8 31
33.	Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности	ПК8 33
34.	Механизм формирования трудовой мотивации	ПК8 33, ПК8 У1
35.	Основные характеристики стимула к труду	ПК8 32
36.	Классификация стимулов к труду по признакам	ПК8 32
37.	Основные направления стимулирования трудовой деятельности	ПК8 32
38.	Понятие «социальный пакет», его составляющие и условия применения	ПК8 33
39.	Сущность и механизм нематериального стимулирования	ПК8 33
40.	Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования	ПК8 33
41.	Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации	ПК8 33, ПК8 У1
42.	Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации	ПК8 33
43.	Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности	ПК8 33
44.	Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала	ПК8 33, ПК8 У1
45.	Технологии анализа существующей системы стимулирования	ПК8 33, ПК8 У1, ПК8 В1, ПК8 В2
46.	Технологии построения системы материального денежного стимулирования	ПК8 33, ПК8 У1, ПК8 В1, ПК8 В2
47.	Технологии построения системы материального неденежного стимулирования	ПК8 33, ПК8 У1, ПК8 В1, ПК8 В2
48.	Технологии построения системы нематериального стимулирования	ПК8 33, ПК8 У1, ПК8 В1, ПК8 В2
49.	Дисциплинарные взыскания и их влияние на мотивацию сотрудников	ПК8 34
50.	Демотивация сотрудников и способы ее преодоления	ПК8 32

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ (Шкалы оценивания)

Результаты выполнения обучающимся заданий на экзамене оцениваются по пятибалльной шкале.

В основе оценивания лежат критерии порогового и повышенного уровня характеристик компетенций или их составляющих частей, формируемых на учебных занятиях по дисциплине **«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»** (Таблица 2.5 Рабочей программы дисциплины)

«Отлично» (5) – оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе

материал монографической литературы, правильно обосновывает принятое решение, владеет разносторонними навыками и приемами выполнения практических задач.

«Хорошо» (4) - оценка соответствует повышенному уровню и выставляется обучающемуся, если он твердо знает материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос или выполнении заданий, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения.

«Удовлетворительно» - оценка соответствует пороговому уровню и выставляется обучающемуся, если он имеет знания только основного материала, но не усвоил его деталей, допускает неточности, демонстрирует недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при выполнении практических работ.

«Неудовлетворительно» (2) - оценка выставляется обучающемуся, который не достигает порогового уровня, демонстрирует непонимание проблемы, не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«Рязанский государственный университет имени С.А. Есенина»

Утверждаю:

Декан факультета социологии и
управления



О.В. Василенкова

«31» августа 2020 г.

Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Направленность (профиль)
Управление персоналом

Квалификация
бакалавр

Форма обучения
очная

Рязань 2020

1. Цель освоения дисциплины

Целями освоения учебной дисциплины Мотивация и стимулирование трудовой деятельности являются развитие у обучающихся личностных качеств, а также формирование профессиональных компетенций для осуществления организационно-управленческой деятельности в области управления персоналом в организациях различных форм собственности в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина относится к Вариативной части Блока 1, обязательные дисциплины.

Дисциплина изучается на 3 курсе (6 семестр).

3. **Трудоемкость дисциплины:** 6 зачетных единиц, 216 академических часов.

4. **Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы**

№ п/п	Номер/индекс компетенции	Содержание компетенции (или ее части)	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине В результате изучения учебной дисциплины обучающиеся должны:		
			Знать	Уметь	Владеть
1	2	3	4	5	6
1.	ПК - 8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов поощрениях и взысканиях)	- теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности; - сущность и направления стимулирования трудовой деятельности; - принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности - порядок применения дисциплинарных	- применять на практике методы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;	- навыками разработки и внедрения систем мотивации и стимулирования работников; - технологией формирования целей и принципов политики организации в области мотивации и стимулирования труда персонала

		умением применять их на практике	взысканий		
--	--	----------------------------------	-----------	--	--

5. Форма промежуточной аттестации и семестр (ы) прохождения
Экзамен (6 семестр).

Дисциплина реализуется частично с применением дистанционных образовательных технологий