

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ  
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«БАШКИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

---

**Аннотация рабочей программы дисциплины (модуля)**

дисциплина

*Мотивация и стимулирование трудовой деятельности*

***Блок Б1, базовая часть, Б1.Б.25***

---

цикл дисциплины и его часть (базовая, вариативная, дисциплина по выбору)

Направление

***38.03.03***

код

***Управление персоналом***

наименование направления

Программа

***Управление персоналом***

---

---

---

Форма обучения

***Заочная***

---

Для поступивших на обучение в  
***2020 г.***

---

Стерлитамак 2022

## 1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)

### 1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы

Выпускник, освоивший программу высшего образования, в рамках изучаемой дисциплины, должен обладать компетенциями, соответствующими видам профессиональной деятельности, на которые ориентирована программа:

Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1)

Знанием 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 (ПК-8)

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

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Этапы формирования компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю)
Знанием 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 (ПК-8)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.
	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях).
Знанием основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1)	1 этап: Знания	Обучающийся должен знать: основы современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом.

	2 этап: Умения	Обучающийся должен уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации.
	3 этап: Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен владеть: навыками управления персоналом на основе реализации методов мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

## 2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Управление персоналом организации», «Управление социальным развитием организации».

Освоение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» в соответствии с предлагаемой программой позволит студентам получить базовые знания для дальнейшего активного восприятия материала по дисциплине: «Психодиагностика в управлении персоналом», «Маркетинг персонала», «Оценка персонала».

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре по очной форме обучения и на 4 курсе в 7 семестре по заочной форме обучения.

Дисциплина изучается на 4 курсе в 7 семестре

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

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 108 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Заочная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	108
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	6
практических (семинарских)	8
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	3,8
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	90

Формы контроля	Семестры
зачет	7

**4. Содержание дисциплины (модуля), 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)**

№ п/п	Наименование раздела / темы дисциплины	Виды учебных занятий, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				СР
		Контактная работа с преподавателем				
		Лек	Пр/Сем	Лаб		
2.3	Мотивация персонала	0	2	0	15	
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	0	2	0	15	
2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	0	2	0	15	
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	
1.3	Процессуальные теории мотивации	2	0	0	15	
1.2	Содержательные теории мотивации	2	0	0	15	
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	2	2	0	15	
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>45</b>	
	<b>Итого</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>90</b>	

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

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
2.3	Мотивация персонала	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Способы повысить мотивацию сотрудников.</li> <li>2. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии.</li> <li>3. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы).</li> <li>4. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала.</li> <li>5. Переменная часть оплаты труда.</li> </ol>
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Этапы развития систем мотивации.</li> <li>2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России.</li> <li>3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.</li> </ol>

2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности.</li> <li>2. Формы оплаты труда.</li> <li>3. Процесс и способы материального стимулирования.</li> <li>4. Реформы оплаты труда на предприятиях России.</li> </ol>
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом.</li> <li>2. Понятие мотивов, потребностей, личности.</li> <li>3. Стимулы труда.</li> <li>4. Мотивация как процесс.</li> <li>5. Мотивы поведения коллектива</li> </ol>
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.3	Процессуальные теории мотивации	<p>Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда.</p> <p>Теория подкрепления мотива.</p> <p>Теория справедливости.</p> <p>Теория содержания МакГрегора.</p>
1.2	Содержательные теории мотивации	<p>Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»).</p> <p>Теория потребностей А. Маслоу</p> <p>Теория существования, связи и роста Альдерфера</p> <p>Теория приобретенных потребностей Мак Клеелланда</p> <p>Теория двух факторов Герцберга.</p>
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	<p>Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом.</p> <p>Понятие мотивов, потребностей, личности.</p> <p>Стимулы труда.</p> <p>Мотивация как процесс.</p> <p>Мотивы поведения коллектива</p>
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	