

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

Факультет
Кафедра

Экономический
Экономики и управления

Рабочая программа 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.

Разработчик (составитель)

доцент , кандидат психологических наук

Калашников В. Г.

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю)	3
1.1. Перечень планируемых результатов освоения образовательной программы.....	3
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы .	3
2. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы.....	4
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	4
4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....	5
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	5
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам).....	5
5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....	6
6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)	7
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	7
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем	7

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	
2	Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации	0	6	0	45	
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	
1	Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда	6	2	0	45	
	Итого	6	8	0	90	

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"> 1. Способы повысить мотивацию сотрудников. 2. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии. 3. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы). 4. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. 5. Переменная часть оплаты труда.
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	<ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы развития систем мотивации. 2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. 3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.

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

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>
1	Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда	

5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

Вопросы для самостоятельной работы
(проверяются в форме устного опроса)

1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом.

2. Понятие мотивов, потребностей, личности.
3. Стимулы труда.
4. Мотивация как процесс.
5. Мотивы поведения коллектива
6. Этапы развития систем мотивации.
7. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России.
8. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
9. Способы повысить мотивацию сотрудников.
10. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии.
11. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы).
12. Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная учебная литература:

1. Мотивация, стимулирование и оплата труда : учебник / Е. В. Михалкина, Л. С. Скачкова, Е. П. Костенко [и др.] ; под общ. ред. Е. В. Михалкиной ; Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2017. – 337 с. : схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245> (дата обращения: Овчаров, А.О. Исследование социально-экономических и политических процессов: учебное пособие / А.О. Овчаров. - Москва: Директ-Медиа, 2013. - 260 с. - ISBN 978-5-4458-4173-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=215312> (дата обращения: 20.05.2022).

Дополнительная учебная литература:

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 425 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218> (дата обращения: 20.05.2022).

6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем

№ п/п	Наименование документа с указанием реквизитов
-------	---