

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

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

дисциплина

***Б1.В.09 Мотивация, стимулирование и оплата труда***

часть, формируемая участниками образовательных отношений

Направление

***44.03.05***

код

***Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)***

наименование направления

Программа

***Экономика. Управление в сфере образования***

Форма обучения

***Очная***

Для поступивших на обучение в  
***2021 г.***

Разработчик (составитель)

***кандидат экономических наук, доцент***

***Фаизова Э. Ф.***

ученая степень, должность, ФИО

Стерлитамак 2022

<b>1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций .....</b>	<b>3</b>
<b>2. Цели и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы .....</b>	<b>3</b>
<b>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 .....</b>	<b>3</b>
<b>4. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий.....</b>	<b>4</b>
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	4
4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам) .....	4
<b>5. Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю).....</b>	<b>6</b>
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля) .....</b>	<b>7</b>
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)	7
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем .....	8

**1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций**

<b>Формируемая компетенция (с указанием кода)</b>	<b>Код и наименование индикатора достижения компетенции</b>	<b>Результаты обучения по дисциплине (модулю)</b>
ПК-4. Способен осуществлять планирование и контроль выполнения показателей по труду	ПК-4.1. Знания	Обучающийся должен: Обучающийся должен знать: экономические показатели деятельности организации и показатели по труду (в том числе производительности труда)
	ПК-4.2. Умения	Обучающийся должен: Обучающийся должен уметь: анализировать хозяйственную и трудовую деятельность организации
	ПК-4.3. Владения (навыки / опыт деятельности)	Обучающийся должен: Обучающийся должен владеть: навыками анализа экономических показателей деятельности организации и показателей по труду (в том числе производительности труда), а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению и умением применять их на практике

**2. Цели и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы**

Цели изучения дисциплины:

Дисциплина реализуется в рамках базовой части.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: «Психология управления», «Управление персоналом», «Основы менеджмента».

Данную учебную дисциплину дополняет последующее или параллельное освоение следующих дисциплин: «Коммуникационный менеджмент».

Дисциплина изучается на 4 курсе в 8 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 4 зач. ед., 144 акад. ч.

<b>Объем дисциплины</b>	<b>Всего часов</b>
	<b>Очная форма обучения</b>
Общая трудоемкость дисциплины	144

Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	16
практических (семинарских)	32
другие формы контактной работы (ФКР)	1,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	34,8
экзамен	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	60

<b>Формы контроля</b>	<b>Семестры</b>
экзамен	8

#### 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)			
		Контактная работа с преподавателем			СР
		Лек	Пр/Сем	Лаб	
1.2	Содержательные теории мотивации	3	6	0	10
1.3	Процессуальные теории мотивации	2	6	0	10
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	<b>8</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	3	7	0	10
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	3	6	0	10
2.3	Мотивация персонала	2	1	0	10
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	3	6	0	10
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	<b>8</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>30</b>
	<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>32</b>	<b>0</b>	<b>60</b>

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

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.2	Содержательные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»).</li> <li>2. Теория потребностей А. Маслоу</li> <li>3. Теория существования, связи и роста Альдерфера</li> <li>4. Теория приобретенных потребностей Мак</li> </ol>

		Клелланда 5. Теория двух факторов Герцберга
1.3	Процессуальные теории мотивации	1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. 2. Теория подкрепления мотива. 3. Теория справедливости. 4. Теория содержания МакГрегора.
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	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.
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	1. Этапы развития систем мотивации. 2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. 3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
2.3	Мотивация персонала	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.
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	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
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1.2	Содержательные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»); Теория потребностей А. Маслоу Теория существования, связи и роста Альдерфера

		Теория приобретенных потребностей Мак Клееланда Теория двух факторов Герцберга
1.3	Процессуальные теории мотивации	Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. Теория подкрепления мотива. Теория справедливости. Теория содержания МакГрегора.
<b>2</b>	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	Принципы организации оплаты труда на предприятиях различных форм собственности. Формы оплаты труда. Процесс и способы материального стимулирования. Реформы оплаты труда на предприятиях России.
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	Этапы развития систем мотивации. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
2.3	Мотивация персонала	Способы повысить мотивацию сотрудников. Новые формы мотивации труда персонала в странах Западной Европы, США, Японии. Нематериальная мотивация персонала (сущность и способы). Социальный пакет – метод дополнительной мотивации персонала. Переменная часть оплаты труда.
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Стимулы труда. Мотивация как процесс. Мотивы поведения коллектива
<b>1</b>	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	

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

### Основные формы самостоятельной работы:

- подготовка вопросов для самостоятельного изучения, используя лекции и дополнительную литературу;
- подготовка к практическим занятиям по вопросам, вынесенным на обсуждение к каждой теме;

– подготовка к тестированию и контрольной работе.

### Вопросы для самостоятельной работы

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда		
1.	Основы трудовой мотивации коллектива	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
2.	Содержательные теории мотивации	1. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «Y», «Z»); 2. Теория потребностей А. Маслоу 3. Теория существования, связи и роста Альдерфера 4. Теория приобретенных потребностей Мак Клеllandа 5. Теория двух факторов Герцберга
3.	Процессуальные теории мотивации	1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. 2. Теория подкрепления мотива. 3. Теория справедливости. 4. Теория содержания МакГрегора.
Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации		
4.	Оплата труда и материальное стимулирование работника	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.
5.	Системы мотивации и мотивационные факторы	1. Этапы развития систем мотивации. 2. Отличительные особенности систем мотивации предприятий России. 3. Мотивационные факторы, влияющие на поведение работника в процессе трудовой деятельности.
6.	Мотивация персонала	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.

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

### 6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

#### Основная учебная литература:

1. Управление персоналом: Учебник для вузов / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити-Дана, 2015. – 561 с. [Электронный

ресурс] – ЭБС «Библиоклуб». Режим доступа:  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_red&id=118464&sr=1](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_red&id=118464&sr=1)

**Дополнительная учебная литература:**

1. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. - 4-е изд. - Москва ; 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>

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

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