

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

Факультет  
Кафедра

*Экономический*  
*Экономики и управления*

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

дисциплина

***ФТД.В.ДВ.01.01 Современные теории мотивации***

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 политических наук, доцент***

***Пересада А. В.***

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>4</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) .....	5
<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>9</b>
6.1. Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля).....	9
6.2. Перечень электронных библиотечных систем, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем .....	10

**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-2. Способен анализировать, обосновывать и выбирать решения	ПК-2.1. Формулирует научные подходы к разработке, анализу, обоснованию и выбору управленческого решения	Обучающийся должен: знать основы разработки, анализа, обоснования и выбора управленческого решения на основе современных теорий мотивации
	ПК-2.2. Анализирует методы обоснования, выбора и принятия управленческого решения	Обучающийся должен: умеет анализировать методы обоснования, выбора и принятия управленческого решения на основе современных теорий мотивации
	ПК-2.3. Организует реализацию и оценку эффективности управленческого решения	Обучающийся должен: владеть навыками реализации и оценки эффективности управленческого решения на основе современных теорий мотивации

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

Цели изучения дисциплины:

Целью освоения дисциплины "Современные теории мотивации" в области обучения является изучение отечественных и зарубежных систем стимулирования и вознаграждения персонала и особенностей их эффективного применения в современной практике, раскрытие позитивных и негативных аспектов мотивации и стимулирования персонала.

Дисциплина "Современные теории мотивации" реализуется в рамках факультатива.

Для освоения дисциплины необходимы компетенции, сформированные в рамках изучения следующих дисциплин: "Теория управления", "История управленческой мысли", "Экономика", "Экономика организации", "Экономика образования", "Основы менеджмента", "Государственное регулирование экономики", "Коммуникационный менеджмент", "Региональная экономика и управление". Полученные компетенции будут реализованы при изучении курсов "Методы принятия управленческих решений", "Экономика организации", "Экономика труда", "Коммуникационный менеджмент", "Методы принятия управленческих решений", а также в рамках учебной, производственной и преддипломной практик, выполнения и защите выпускной квалификационной работы.

Дисциплина изучается на 3 курсе в 5 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 72 акад. ч.

Объем дисциплины	Всего часов
	Очная форма обучения
Общая трудоемкость дисциплины	72
Учебных часов на контактную работу с преподавателем:	
лекций	16
практических (семинарских)	16
другие формы контактной работы (ФКР)	0,2
Учебных часов на контроль (включая часы подготовки):	
зачет	
Учебных часов на самостоятельную работу обучающихся (СР)	39,8

Формы контроля	Семестры
зачет	5

**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	
2.1	Оплата труда и материальное стимулирование работника	2	2	0	6
2.2	Системы мотивации и мотивационные факторы	2	2	0	7,8
2.3	Система мотивации персонала	2	2	0	8
<b>2</b>	<b>Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>21,8</b>
1.3	Процессуальные теории мотивации	4	4	0	6
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	2	2	0	6
<b>1</b>	<b>Теория мотивации и стимулирования труда</b>	<b>10</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>18</b>
1.2	Содержательные теории мотивации	4	4	0	6
	<b>Итого</b>	<b>16</b>	<b>16</b>	<b>0</b>	<b>39,8</b>

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

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
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	Система мотивации 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.
<b>2</b>	<b>Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
1.3	Процессуальные теории мотивации	Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. Теория подкрепления мотива. Теория справедливости. Теория содержания МакГрегора.
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>Теория мотивации и стимулирования труда</b>	
1.2	Содержательные теории мотивации	Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «У», «Z»); Теория потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Мак Клеелланда. Теория двух факторов Герцберга.

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
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	Система мотивации 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.
<b>2</b>	<b>Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
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.
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>Теория мотивации и стимулирования труда</b>	
1.2	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 Клелланда. 5. Теория двух факторов Герцберга

### 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;
- подготовка реферата.

№	Наименование раздела /темы дисциплины	Содержание
1.	<b>Раздел 1. Теория мотивации и стимулирования труда</b>	
1.1.	Тема 1. Основы трудовой мотивации коллектива	1. Мотивация трудовой деятельности как научная дисциплина и отрасль управления персоналом. 2. Понятие мотивов, потребностей, личности.

		<ol style="list-style-type: none"> <li>3. Стимулы труда.</li> <li>4. Мотивация как процесс.</li> <li>5. Мотивы поведения коллектива</li> </ol>
1.2.	Тема 2. Содержательные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Первоначальные теории мотивации Ф. Герцберга (теории «Х», «У», «Z»).</li> <li>2. Теория потребностей А. Маслоу</li> <li>3. Теория существования, связи и роста Альдерфера</li> <li>4. Теория приобретенных потребностей Мак Клеllandа</li> <li>5. Теория двух факторов Герцберга</li> </ol>
1.3.	Тема 3. Процессуальные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда.</li> <li>2. Теория подкрепления мотива.</li> <li>3. Теория справедливости.</li> <li>4. Теория содержания МакГрегора.</li> </ol>
2.	<b>Раздел 2. Практика мотивации и стимулирования труда в организации</b>	
2.1.	Тема 4. 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>
2.2.	Тема 5. 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>
2.2.	Тема 6. Система мотивации 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>

### Реферат

Реферат должен отвечать следующим основным требованиям:

- демонстрировать умение студента самостоятельно проводить анализ научных источников (монографий, статей);
- показывать умение собирать, обрабатывать и анализировать статистическую информацию по исследуемой проблеме;
- проводить оценку отечественного и зарубежного опыта решения исследуемой проблемы;
- предусматривать взаимосвязь теоретических и практических аспектов рассматриваемой проблемы;
- содержать определения и уточнения основных понятий и положений рассматриваемой проблемы;
- содержать выводы и рекомендации.

При выборе темы реферата студент должен исходить как из собственных научных интересов, так и из актуальности и практической значимости рассматриваемой проблемы.

Примерный объем реферата 20 печатных страниц.

Примерная структура реферата.

**Введение.** Здесь обосновывается выбор темы, формулируются цели и задачи.

**Теоретическая часть.** В ней содержится: анализ основных отечественных и зарубежных источников, использованных при работе над рефератом, раскрытие или уточнение содержания основных понятий и положений исследуемой проблемы, оценка степени теоретической и методической разработки отдельных аспектов рассматриваемой проблемы.

Практическая часть. В этом разделе должна отражаться последовательность (алгоритм) расчетов, иллюстрация теоретических положений, соответствующих статистическим материалам.

Заключение. В нем должны содержаться выводы, полученные автором в процессе работы над рефератом.

Реферат должен содержать сноски на использованную литературу, перечень которой дается в приложении.

<b>Критерии оценивания рефератов:</b>	
«Отлично»	выполнены все требования к выполнению работы: обозначена проблема и обоснована её актуальность, сделан краткий анализ различных точек зрения на рассматриваемую проблему и логично изложена собственная позиция, сформулированы выводы, тема раскрыта полностью, выдержан объём, соблюдены требования к внешнему оформлению, даны правильные ответы на дополнительные вопросы.
«Хорошо»	основные требования к проекту и его защите выполнены, но при этом допущены недочёты. В частности, имеются неточности в изложении материала; отсутствует логическая последовательность в суждениях; не выдержан объём реферата; имеются упущения в оформлении; на дополнительные вопросы при защите даны неполные ответы.
«Удовлетворительно»	имеются существенные отступления от требований к выполнению задания. В частности: тема освещена лишь частично; допущены фактические ошибки в содержании проекта или при ответе на дополнительные вопросы; во время защиты отсутствует вывод.
«Неудовлетворительно»	тема задания не раскрыта, обнаруживается существенное непонимание проблемы.

### **Примерные темы рефератов**

1. Мотивы определяют не только цель, но и путь ее достижения.
2. Определение средств достижения цели предшествует в процессе мотивации возникновению потребности.
3. Теории содержания мотивации объясняют, как человек делает свой выбор в той или иной ситуации.
4. А. Маслоу считал, что человек рассматривает сразу несколько разных потребностей, находящихся между собой в комплексном взаимодействии.
5. Потребность в соучастии требует создания для человека возможностей более широкого взаимодействия с другими.
6. Мотивация – это то, что инициирует активность, деятельность человека изнутри.
7. Иерархия потребностей в теории А. Маслоу относится в равной мере ко всем людям.
8. Мотиваторы модифицируют поведение человека.
9. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда относится к теориям процесса мотивации.
10. Все потребности человека находят осознанное устранение.
11. В теории К. Альдерфера (в отличие от теории А. Маслоу) удовлетворять потребности предполагается как снизу вверх, так и сверху вниз.
12. Через стимулы вызывается действие определенных мотивов.



13. Потребность в самовыражении, по А. Маслоу, означает уважение человека другими в организации.
14. Не все цели обладают мотивационной силой.
15. Мотивирование составляет основу управления организацией.
16. Потребность во власти, по теории Д. Мак-Клелланда, ассоциируется со стремлением человека к достижениям.
17. Обретение удовлетворенности и нарастание неудовлетворенности – два разных процесса, согласно воззрениям Ф. Герцберга.
18. Мотивирующие факторы у Ф. Герцберга составляют окружение работы.
19. Возможности использования заработной платы как стимулирующего средства ограничены.
20. Теории содержания мотивации уделяют внимание анализу факторов, лежащих в основе мотивации.
21. Теоретические основы трудовой мотивации.
22. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
23. Материальное стимулирование труда — основные направления мотивации.
24. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Оплата труда в России.
25. Зарубежный опыт оплаты труда.
26. Формы и системы организации заработной платы.
27. Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
28. Учет трудового вклада.
29. Использование методов поощрения и наказания прямого и опосредованного действия в их целостном единстве.
30. Координация и взаимодействие федеральных, республиканских, отраслевых и местных органов с управленческими структурами организаций в деле трудовой мотивации и стимулирования.
31. Социальное партнерство, взаимодействие и координация.
32. Оценка эффективности деятельности работников.
33. Материальная заинтересованность, ориентация на заработок – определяющий мотив трудовой деятельности.
34. Сущность и социальная природа заработной платы.
35. Методы расчета минимального бюджета, преимущества и недостатки различных методов.
36. Реальная заработная плата.
37. Методы оценки профессиональных и личностных качеств рабочей силы.
38. Специфика оценки и дифференциации сложности работ в США, Европе и Японии.
39. Особенности оплаты труда руководителей и специалистов.
40. Стимулирование инновационной деятельности.

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

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

#### **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: 20.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2256-9. – Текст : электронный.

2. Маслоу, А. Х. Мотивация и личность : учебник : [16+] / А. Х. Маслоу. – Москва : Директ-Медиа, 2008. – 947 с. – (Психология: Классические труды). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=39200> (дата обращения: 20.06.2021). – ISBN 978-5-9989-0366-3. – Текст : электронный.
3. Самраилова, Е. К. Современные методы мотивации и стимулирования труда работников: учебное пособие для студентов магистратуры : [16+] / Е. К. Самраилова, С. А. Шапиро, О. В. Андросова. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2020. – 270 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=601366> (дата обращения: 20.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.

#### **Дополнительная учебная литература:**

1. Семенов, А. К. Организационное поведение : учебник : [16+] / А. К. Семенов, В. И. Набоков. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 272 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495826> (дата обращения: 20.06.2021). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.
2. Дейнека, А. В. Управление человеческими ресурсами : учебник / А. В. Дейнека, В. А. Беспалько. – Москва : Дашков и К°, 2018. – 389 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=496066> (дата обращения: 20.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.
3. Алавердов, А. Р. Управление человеческими ресурсами организации : учебник : [16+] / А. Р. Алавердов. – 5-е изд., перераб. и доп. – Москва : Университет Синергия, 2019. – 682 с. : ил. – (Университетская серия). – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=455415> (дата обращения: 20.06.2021). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0395-8. – Текст : электронный.

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

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