

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Сыров Игорь Анатольевич
Должность: Директор
Дата подписания: 30.10.2023 12:28:42
Уникальный программный ключ:
b683afe664d7e9f64175886cf9626a196149ad36

СТЕРЛИТАМАКСКИЙ ФИЛИАЛ
ФЕДЕРАЛЬНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ НАУКИ И ТЕХНОЛОГИЙ»

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

Педагогическое образование (с двумя профилями подготовки)

код

наименование направления

Программа

Экономика. Управление в сфере образования

Форма обучения

Очная

Для поступивших на обучение в
2023 г.

Разработчик (составитель)
кандидат политических наук, доцент
Пересада А. В.
ученая степень, должность, ФИО

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с установленными в образовательной программе индикаторами достижения компетенций	3
2. Цели и место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы	3
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.....	4
4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах).....	4
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)	9
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
6.3. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства	11
7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)	11

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

Формируемая компетенция (с указанием кода)	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине (модулю)
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	
1	Теория мотивации и стимулирования труда	10	10	0	18
1.1	Основы трудовой мотивации коллектива	2	2	0	6
1.2	Содержательные теории мотивации	4	4	0	6
1.3	Процессуальные теории мотивации	4	4	0	6
2	Практика мотивации и стимулирования труда в организации	6	6	0	21,8
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
	Итого	16	16	0	39,8

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по разделам (темам)

Курс практических/семинарских занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Теория мотивации и стимулирования труда	
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.
1.2	Содержательные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> 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
1.3	Процессуальные теории мотивации	<ol style="list-style-type: none"> 1. Теория ожиданий В. Врума, и ее влияние на производительность труда. 2. Теория подкрепления мотива. 3. Теория справедливости. 4. Теория содержания МакГрегора.
2	Практика мотивации и стимулирования труда в организации	
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.
2.2	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.
2.3	Система мотивации 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.

Курс лекционных занятий

№	Наименование раздела / темы дисциплины	Содержание
1	Теория мотивации и стимулирования труда	
1.1	Основы трудовой	Мотивация трудовой деятельности как научная

	мотивации коллектива	дисциплина и отрасль управления персоналом. Понятие мотивов, потребностей, личности. Стимулы труда. Мотивация как процесс. Мотивы поведения коллектива.
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 Клеелланда. 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.
2	Практика мотивации и стимулирования труда в организации	
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.

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

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.

Критерии оценивания рефератов:	
«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: 20.05.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-9275-2256-9. – Текст : электронный.

2. 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: 20.05.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-1276-3. – DOI 10.23681/601366. – Текст : электронный.
3. 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: 20.05.2023). – ISBN 978-5-9989-0366-3. – Текст : электронный.

Дополнительная учебная литература:

1. 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: 20.05.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4257-0395-8. – 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: 20.05.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-394-02048-3. – Текст : электронный.
3. 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: 20.05.2023). – Библиогр.: с. 266-268. – ISBN 978-5-394-02482-5. – Текст : электронный.

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

№ п/п	Наименование документа с указанием реквизитов
1	Договор на доступ к ЭБС ZNANIUM.COM между БашГУ в лице директора СФ БашГУ и ООО «Знаниум» № 3/22-эбс от 05.07.2022
2	Договор на доступ к ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» (полная коллекция) между БашГУ в лице директора СФ БашГУ и ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» № 1/22-эбс от 04.03.2022
3	Договор на доступ к ЭБС «Университетская библиотека онлайн» между БашГУ и «Нексмедиа» № 223-950 от 05.09.2022
4	Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-948 от 05.09.2022
5	Договор на доступ к ЭБС «Лань» между БашГУ и издательством «Лань» № 223-949 от 05.09.2022
6	Соглашение о сотрудничестве между БашГУ и издательством «Лань» № 5 от 05.09.2022
7	ЭБС «ЭБ БашГУ», бессрочный договор между БашГУ и ООО «Открытые библиотечные системы» № 095 от 01.09.2014 г.
8	Договор на БД диссертаций между БашГУ и РГБ № 223-796 от 27.07.2022
9	Договор о подключении к НЭБ и о предоставлении доступа к объектам НЭБ между

	БашГУ в лице директора СФ БашГУ с ФГБУ «РГБ» № 101/НЭБ/1438-П от 11.06.2019
10	Договор на доступ к ЭБС «ЭБС ЮРАЙТ» (полная коллекция) между УУНиТ в лице директора СФ УУНиТ и ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ» № 1/23-эбс от 03.03.2023

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»)

№ п/п	Адрес (URL)	Описание страницы
1	http://www.top-personal.ru	Журнал «Управление персоналом»
2	https://hr-portal.ru/	Электронный образовательный ресурс "hr-портал"

6.3. Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

Наименование программного обеспечения
Office Standart 2010 RUS OLP NL Acdmc
Windows 10 Pro

7. Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Тип учебной аудитории	Оснащенность учебной аудитории
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации, учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций	учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, учебная аудитория текущего контроля и промежуточной аттестации, учебная аудитория групповых и индивидуальных консультаций	учебная мебель, доска, мультимедиа-проектор, экран настенный, учебно-наглядные пособия
Читальный зал: помещение для самостоятельной работы	учебная мебель, учебно-наглядные пособия, компьютеры