

НЧОУ ВО «Московский институт экономики, политики и права»



Утверждаю:

Первый проректор

Т.И.Пустовитова

« 16 » июля 2020г.

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### **Б1.В.04 Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия**

*(указывается шифр и наименование дисциплины (модуля) по учебному плану)*

Направление подготовки 38.03.02 Менеджмент

Направленность (профиль) программы Управление предприятием

Уровень высшего образования бакалавриат

Форма обучения очная, заочная

Выпускающая кафедра Экономики и общего менеджмента

Кафедра-разработчик рабочей программы Психологии

Москва 2020

## РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

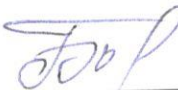
### Разделы рабочей программы

1. Цели освоения дисциплины (модуля)
2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП ВО
3. Структура и содержание дисциплины (модуля)
  - 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся
  - 3.2 Наименование лекционных занятий
  - 3.3. Наименование лабораторного практикума
  - 3.4. Наименование практических занятий
  - 3.5. Самостоятельная работа обучающегося
  - 3.6. Дидактика дисциплины (модуля)
4. Формы контроля и оценочные средства
  - 4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы
  - 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания
  - 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)
  - 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)
  - 4.5 Вопросы к экзамену
5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)
6. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)
7. Образовательные технологии
8. Специальные условия инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент (уровень бакалавриата) (утвержден приказом Минобрнауки России от «12» 12 2016 г. № 7)

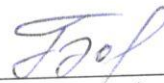
Программу составили:

Богданов Е.Н., доктор психол. наук,  
профессор, заведующий кафедрой психологии

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Заведующий кафедрой

Богданов Е.Н., доктор психол. наук,  
профессор

  
\_\_\_\_\_  
(подпись)

Программа одобрена на заседании МК института

Председатель МК  Лебедев Н.А.

Протокол № 7 от 16 июля 2020 г.

## 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Целью учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» является формирование у обучающихся комплекса знаний, умений, владений, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала посредством компетентностного подхода.

Задачи дисциплины:

1. обучить владению навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умению проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
2. обучить методам мотивирования и стимулирования персонала организации, направленное на достижение стратегических и оперативных целей.

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Б1.В.04 Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия.

Дисциплина Б1.В.04 «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» относится к блоку Б1 Дисциплины (модули) (вариативная часть).

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

Коды компетенций	Название компетенций	Планируемые результаты освоения образовательной программы	Планируемые результаты обучения по дисциплине
1	2	3	4
<b>Профессиональные компетенции</b>			
<b>ПК-1</b>	Владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит	<b>Знать:</b> - современные теории мотивации, лидерства и власти; - процессы групповой динамики и основные принципы командообразования; - основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте. <b>Уметь:</b> - эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; - решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации,	<b>Пороговый уровень</b> <b>Знать:</b> - современные теории мотивации (З.1) - процессы групповой динамики и основные принципы командообразования(З.2) <b>Уметь:</b> - эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний (У.1) - решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти (У.2) <b>Владеть:</b> - современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий

1	2	3	4
	<p>человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры</p>	<p>лидерства, власти;  - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры  <b>Владеть:</b>  - современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике;  - навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций;  - способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде;  - методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов;  - способностью находить эффективные стратегические и оперативные организационно-управленческие решения при работе с персоналом</p>	<p>мотивации, лидерства и власти на практике (В.1)  - навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций (В.2)  <b>Повышенный уровень:</b>  <b>Знать:</b>  - основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте (3.3)  <b>Уметь:</b>  - проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (У.3)  <b>Владеть:</b>  - способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде (В.3)  - методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов (В.4)</p>

### 3. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

#### 3.1 Распределение трудоемкости в часах по всем видам аудиторной и самостоятельной работы обучающихся

Общая трудоемкость дисциплины составляет 4 зачетных единицы, 144 часов.

№ раздела	Наименование раздела дисциплины	Виды учебной нагрузки и их трудоемкость, часы ОФО/ЗФО							
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные работы	Конт	КРП	СРО	Формы контроля	Всего часов
1	2	3	4	5		6	7	8	
1	Теоретические основы трудовой мотивации	10/2	20/4	-	-		50/64		80/70
2	Управление мотивацией трудовой деятельности персонала	8/2	16/4	-	-		39,8/64		63,8/70
-	Зачет 5 семестр (ОФО) / 4 курс, 8 семестр (ЗФО)	-	-	-	0,2/0,2		-	0/3,8	0,2/4,0
<b>ИТОГО</b>		<b>18/4</b>	<b>36/8</b>	<b>0</b>	<b>0,2/0,2</b>	<b>0</b>	<b>89,8/128</b>	<b>0/3,8</b>	<b>144/144</b>

#### 3.2 Наименование лекционных занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ЗФО	Тема лекции
1	2	3	4
1	Теоретические основы трудовой мотивации	2/1	Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций
		2/-	Тема 1.2 Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
		2/1	Тема 1.3 Понятие материального и нематериального стимулирования работников, его цели и задачи.
		2/-	Тема 1.4 Методы нематериального стимулирования, материальное не денежное стимулирование
		2/-	Тема 1.5 Основные этапы разработки системы нематериального стимулирования.
2	Управление мотивацией трудовой деятельности персонала	2/-	Тема 2.1 Понятие «темперамент человека», основные типы темперамента сотрудников
		2/-	Тема 2.2 Корпоративная культура как важная составляющая мотивации трудовой деятельности
		2/1	Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур

1	2	3	4
		2/1	Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат
<b>5 семестр (ОФО) / 4 курс, 8 семестр (ЗФО)</b>			-
<b>Итого</b>		<b>18/4</b>	-

### 3.3 Наименование лабораторного практикума

Лабораторный практикум не предусмотрен рабочим учебным планом.

### 3.4 Наименование практических занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Объем, часов ОФО/ЗФО	Тема практического занятия
1	2	3	4
1	Теоретические основы трудовой мотивации	4/1	Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций
		4/-	Тема 1.2 Содержательные и процессуальные теории мотивации
		4/1	Тема 1.3 Цели и задачи мотивации трудовой деятельности
		4/1	Тема 1.4 Материальное и не денежное стимулирование
		4/1	Тема 1.5 Цели и задачи нематериального стимулирования
2	Управление мотивацией трудовой деятельности персонала	4/-	Тема 2.1 Понятие «темперамент человека», основные типы темперамента сотрудников
		4/-	Тема 2.2 Корпоративная культура как важная составляющая мотивации трудовой деятельности
		4/2	Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур
		4/2	Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат
<b>5 семестр (ОФО) / 4 курс, 8 семестр (ЗФО)</b>		-	-
<b>Итого</b>		<b>36/8</b>	-

### 3.5 Самостоятельная работа обучающегося

Раздел дисциплины	№ п/п	Вид СРО	Трудоемкость, часов, ОФО/ЗФО
1	2	3	4
Теоретические основы трудовой	1	подготовка к лекционным занятиям	3/1
	2	подготовка к практическим занятиям	14/2
	3	подготовка к дебатам	10/0

1	2	3	4
мотивации	4	самостоятельное решение ситуационных задач	5/5
	5	самостоятельное изучение материалов темы «Теория ожидания В. Врума: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории» - для ОФО; материалов тем раздела – для ЗФО	18/56
<b>Итого</b>			<b>50/64</b>
Управление мотивацией трудовой деятельности персонала	1	подготовка к лекционным занятиям	2/1
	2	подготовка к практическим занятиям	10/2
	3	подготовка к дебатам	10/10
	4	самостоятельное решение ситуационных задач	3,8/4
	5	подготовка докладов	10/4
	6	самостоятельное изучение материалов темы «Регулирование заработной платы: российский и зарубежный опыт»- для ОФО; материалов тем раздела – для ЗФО	4/43
<b>Итого</b>			<b>39,8/64</b>
			<b>Итого</b>
			<b>89,8/128</b>
<b>Подготовка к зачету</b>			<b>0/3,8</b>
<b>Итого:</b>			<b>89,8/131,8</b>

### 3.6 Дидактика дисциплины (модуля)

#### Раздел 1. Теоретические основы трудовой мотивации

##### Тема 1.1 Мотивация трудовой деятельности как элемент стратегии управления человеческими ресурсами организаций

Цели и задачи курса. Структура курса. Система научных дисциплин, формирующих аппарат курса. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Актуальность изучения данного курса.

##### Тема 1.2 Структура, функции и механизм трудовой мотивации

Понятие «потребность». Свойства потребности: многообразие и динамичность, цикличность (повторяемость), относительность, взаимозаменяемость, предметность, случайность. Виды потребностей и критерии их классификации: природа потребностей (первичные, вторичные), характер предмета (материальные, духовные); степень важности (доминирующие и второстепенные), степень осознания человеком (осознанные и неосознанные). Иерархия человеческих потребностей по А. Маслоу. Расширенная версия классификации иерархии человеческих потребностей по А. Маслоу. Теневая пирамида потребностей (квазипотребности) (Курт Левин). Определение понятия «мотив». Упрощенная модель мотивации через потребности. Классификация мотивов. Определение понятия «мотивация», «мотивирование». Классификации мотивации. Определение понятия «стимул». Классификация стимулов. Определение понятия «стимулирование». Функции стимулирования в процессе мотивации персонала.

##### Тема 1.3 Понятие материального и нематериального стимулирования работников, его цели и задачи.

Первичные (биологические) теории мотивации. Теория «X» и «Y» (Д. Мак-Грегора). Основные положения теорий «X» и «Y». Основные положения системы управления мотивацией на предприятии по теориям «X» и «Y». Недостатки теорий «X» и «Y». Теория

«Z» (В. Оучи). Основные положения теории «Z». Основные положения системы управления мотивацией на предприятии по теории «Z». Недостатки теории «Z».

Теория иерархии потребностей А. Маслоу: основные предпосылки и идеи теории, пирамида потребностей, практические рекомендации по применению теории. Двухфакторная теория Фр. Герцберга: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Соотношение теорий А. Маслоу и Фр. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Соотношение теорий А. Маслоу и Д. МакКлелланда. Теория трех факторов К. Альдельфера: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Соотношение теорий А. Маслоу и К. Альдельфера. Теория справедливости (равенства) С. Адамса: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Теория постановки целей Э. Локке: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Теория мотивации Л. Портера-Лоулера: основные положения теории, практические рекомендации по применению теории. Теория партисипативного управления. Теория подкрепления мотивов; практические рекомендации по применению теории. Концепции мотивации труда российских авторов.

#### **Тема 1.4 Методы нематериального стимулирования, материальное не денежное стимулирование**

Социально-психологические методы: похвала, личное и публичное признание, благодарность; корпоративные мероприятия; подарки и поощрения; поздравления со знаменательными датами. Творческое вознаграждение: возможность обучения; программы реализации статуса, мастер-классы специалистов, проведение конкурсов, соревнования; управленческие инструменты (делегирование полномочий, участие в принятии решений, участие в новом проекте); поощрительные командировки. Вознаграждение свободным временем: предоставление работнику гибкого графика работы; премирование временем. Организационные методы стимулирования: участие работников в делах фирмы; гуманизация труда; проведение анкетных опросов.

Факторы, влияющие на нематериальное стимулирование сотрудников: нарушение негласного контракта, неиспользование определенных навыков сотрудников, которые он сам ценит; игнорирование идей и инициативы; отсутствие чувства причастности к компании; отсутствие профессионального роста; отсутствие признания достижений со стороны руководства и коллег; отсутствие изменений в статусе сотрудника;

Значимость морального стимулирования. Признаки эффективности нематериального стимулирования. Коллективное и индивидуальное моральное стимулирование.

Социальный пакет: страхование (страхование жизни, медицинское страхование); программы медицинского обслуживания; программы выплат по временной нетрудоспособности; отчисления в пенсионный фонд; программы жилищного строительства; ассоциации получения кредитов; оплата транспортных расходов или обслуживание собственным; оплата телефонных разговоров и мобильного телефона; организация питания; программы, связанные с обучением и воспитанием детей. Функциональный компонент неденежного стимулирования: улучшение организации труда; улучшение условий труда.

#### **Тема 1.5 Основные этапы разработки системы нематериального стимулирования.**

Определение цели и места программы в системе вознаграждения сотрудников. Разработка форм и методов нематериального стимулирования сотрудников. Определение стоимости программы. Внедрение и реализация программы.

## **Раздел 2. Управление мотивацией трудовой деятельности персонала**



### **Тема 2.1 Понятие «темперамент человека», основные типы темперамента сотрудников**

Основные характеристики проявления темперамента: скорость (темпоритмы), интенсивность, выносливость, степень открытости.

Основные типы темперамента сотрудников: холерик, флегматик, меланхолик, сангвиник. Схема анализа основных типов темперамента.

### **Тема 2.2 Корпоративная культура как важная составляющая мотивации трудовой деятельности**

Корпоративная культура компании. Формальная корпоративная культура.

### **Тема 2.3 Применение основных теорий мотивации при управлении персоналом разных организационных культур**

Особенности мотивации персонала в различных организационных культурах. Схема мотивации персонала. Определение типа организационной культуры. Первоочередные интересы и потребности бизнеса. Мотивы трудовой деятельности персонала. Механизм мотивации.

### **Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат**

Производительность. Качество работы. Посещаемость. Этика поведения. Безопасность. Цели работы. Стоимость акций. Долгосрочный рост. Краткосрочная прибыль.

## **4. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА**

Промежуточная аттестация по результатам семестра по дисциплине проходит в форме зачета.

Контроль за усвоением теоретических знаний и практических навыков (текущий контроль) осуществляется преподавателями при проверке умения анализировать научные теории, аргументировано отстаивать свою точку зрения; в ходе решения практических заданий, ситуационных задач, при защите докладов на практических занятиях, дебатов, проверке самостоятельной работы студента.

Фонд оценочных средств разработан и утвержден протоколом заседания кафедры.

### **4.1 Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

№ п/п	Контролируемые разделы (темы), дисциплины <sup>1</sup>	Контролируемые компетенции	Контролируемые результаты обучения: знания, умения, навыки	Формы и методы контроля	
				Вид фонда оценочных средств <sup>2</sup>	Форма контроля <sup>3</sup>
1	2	3	4	5	6
	Раздел 1. Тема 1.1-1.5	ПК-1	3.1, 3.2; 3.3	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 1.1-1.5. Комплект заданий для СРО к темам 1.1-1.5 Комплект заданий для дебатов к теме 1.4	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий, решение практических задач по теме 1.1, 1.2, дебаты

1	2	3	4	5	6
	Раздел 2. Тема 2.1-2.4	ПК-1	3.1, 3.2; 3.3 У.1, У.2, У.3 В.1, В.2, В.3, В.4	Приложение 1 ФОСД (оценочные средства текущего контроля успеваемости). Планы практических занятий к темам 2.1-2.4. Комплект заданий для СРО к темам 2.1-2.4	Проверка заданий для СРО, опрос по вопросам плана практических занятий, проверка докладов по теме 2.1,2.2 Дебаты

#### 4.2 Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

Показатели оценивания	Критерии оценивания		
	Достаточный уровень (удовлетворительно)	Средний уровень (хорошо)	Высокий уровень (отлично)
1	2	3	4
ПК-1 владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умений проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры			
Знать:	современные теории мотивации; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования	современные теории мотивации; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования	современные теории мотивации; процессы групповой динамики и основные принципы командообразования; основы формирования эффективных межкультурных отношений в менеджменте
Уметь:	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	эффективно организовывать групповую работу на основе полученных знаний; решать оперативные и стратегические управленческие задачи с использованием основных теорий мотивации, лидерства, власти; проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры

1	2	3	4
Иметь навыки и/или опыт:	современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций	современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде	современными технологиями управления персоналом, включая применение теорий мотивации, лидерства и власти на практике; навыками анализа и проектирования межличностных, групповых и организационных коммуникаций; способностью эффективно выполнять управленческие функции в межкультурной среде; методами диагностики организационной культуры промышленного предприятия на основе аудита человеческих ресурсов

#### 4.3 Примерная тематика контрольных работ (для обучающихся ЗФО)

Контрольная работа не предусмотрена рабочим учебным планом.

#### 4.4 Примерная тематика рефератов (эссе и др.)

Реферат (эссе и др.) не предусмотрен рабочим учебным планом.

#### 4.5 Вопросы к зачету

1. Использование основных теорий мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач
2. Понятие мотивации труда, этапы его формирования, сила мотива. Элементы, определяющие структуру процесса формирования мотива.
3. Основные термины и сущность стимулирования трудовой деятельности. Взаимосвязь и взаимодействие понятий мотив, мотивация, стимул, стимулирование.
4. Мотивационное ядро персонала организации и его формирование.
5. Особенности мотивации и стимулирования на различных стадиях жизненного цикла организации.
6. Классическая теория Ф. У. Тейлора и её влияние на современный менеджмент.
7. Теория иерархии потребностей А. Маслоу и её практическое значение для менеджмента. Критика теории.
8. Теория потребностей К. Альдерфера [ERQ], её отличия от теории А. Маслоу. Практическое значение теории для мотивации персонала.
9. Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда. Значение теории для практики управления персоналом.
10. Теория двух факторов Ф. Герцберга. Использование теории в практике мотивации персонала.

11. Теория справедливости С. Адамса. Мотивирующее значение справедливого вознаграждения. Общие рекомендации для менеджеров по теории С. Адамса.
12. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практическая значимость теории.
13. Теория ожидания В. Врума. Практические рекомендации, вытекающие из теории В. Врума.
14. Модель мотивации Портера-Лоулера. Практическое применение теории для мотивации персонала.
15. Стратегия, принципы, функции, структура, цели системы мотивации и стимулирования труда персонала.
16. Цель диагностики существующей в организации системы мотивации и стимулирования труда персонала. Цель и содержание диагностики состояния рынка труда.
17. Сущность и основные направления диагностики методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда.
18. Диагностика структуры мотивации и удовлетворённости сотрудников. Мотивационный профиль.
19. Характеристика доплат и надбавок, компенсационного и стимулирующего характера.
20. Стимулирующее значение премирования. Характеристика видов премий.
21. Нематериальное денежное стимулирование. Группы стимулов в структуре нематериального денежного стимулирования.
22. Сущность и основные направления нематериального стимулирования, его мотивирующее значение.
23. Алгоритм построения системы базовых окладов (постоянной части заработной платы).
24. Методология анализа описания и оценки работ (должностей). Сравнение зарубежного и отечественного опыта.
25. Понятие грейдинг. Раскрыть технологию грейдинга.
26. Характеристика неаналитических методов определения значимости должностей.
27. Характеристика балльно-факторного метода оценки должностей.
28. Характеристика факторов оценки должностей, уровни и вес факторов.
29. Характеристики двух измерений грейда: веса и тарифа. Вилка оклада. Тарифные разряды в грейде.
30. Основные задачи, решаемые грейдингом при управлении персоналом.
31. Характеристика условий для построения системы мотивации персонала в рамках подхода управления по целям.
32. Формирование переменной части заработной платы в системе управления по целям с использованием КРІ.
33. Понятие КРІ – ключевых индикаторов выполнения. Место КРІ в системе бизнес-процессов; понятие «вес КРІ». Стимулирующее значение вознаграждения работника на базе КРІ.
34. Значение обратной связи для достижения целей организации. Экономический эффект от применения КРІ в компаниях России и зарубежных.
35. Принципы формирования компенсационных пакетов для разных категорий персонала организации.
36. Понятие «управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности». Субъект и объект управления мотивацией и стимулированием труда.
37. Ресурсы организации в области управления персоналом и их мотивирующее значение.
38. Специфические функции управления мотивацией и стимулированием труда.
39. Факторы, влияющие на управление мотивацией и стимулированием труда.
40. Мотивационное воздействие функциональных подсистем системы управления персоналом.
41. Принципы организации системы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.

42. Особенности управления мотивацией и стимулированием труда и задачи службы управления персоналом.

43. Характеристика локальных нормативных актов, регламентирующих различные составляющие системы мотивации и стимулирования труда персонала в организации.

## 5. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

а) основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

2. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

3. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск: Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS: [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87136.html>

б) дополнительная литература:

1. Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика [Электронный ресурс]/ Ветлужских Е.Н.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2019.— 160 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>.— ЭБС «IPRbooks»

2. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? [Электронный ресурс]/ Иванова С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Альпина Паблишер, 2019.— 288 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/82728.html>.— ЭБС «IPR books»

3. Бевзюк Е.А. Регламентация и нормирование труда [Электронный ресурс]: учебное пособие для бакалавров/ Бевзюк Е.А., Попов С.В.— Электрон. текстовые данные.— Москва: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2020.— 211 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/90238.html>.— ЭБС «IPR books»

в) перечень электронных библиотечных систем, электронных образовательных ресурсов (современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем), лицензионного программного обеспечения:

<b>Электронно-библиотечная система</b>	
IPRBooks ( <a href="http://www.iprbookshop.ru">http://www.iprbookshop.ru</a> )	Договор от 07.09.2020 г. №7076/20
<b>Электронные образовательные ресурсы (современные профессиональные базы данных)</b>	
Министерство экономического развития Российской Федерации - <a href="http://economy.gov.ru">economy.gov.ru</a>	Свободный доступ
Федеральный образовательный портал	Свободный доступ

ЭСМ – ЭКОНОМИКА. СОЦИОЛОГИЯ. МЕНЕДЖМЕНТ - ecsocman.hse.ru	
Economicus.Ru – интернет ресурс по экономике, менеджменту и финансам - economicus.ru	Свободный доступ
Департамент экономической политики и развития города Москвы - <a href="https://www.mos.ru/depr">https://www.mos.ru/depr</a>	Свободный доступ
«Научная электронная библиотека» - elibrary.ru	Свободный доступ
Adobe Reader	Свободный доступ
Современная профессиональная база данных «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Современная профессиональная база данных «Консультант Плюс»	АО «ГЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Электронные образовательные ресурсы (информационные справочные системы)</b>	
Информационная справочная система «Гарант»	ООО «Гарант-Созидание» Договор от 07.12.2020г. № СЦ10/330379/21
Информационная справочная система «Консультант Плюс»	АО «ГЛС-ГРУПП» Договор от 22.11.2018г. № 39/6ОП/Н/ОВК-Ф
<b>Лицензионное программное обеспечение</b>	
Microsoft Office 2010	Договор от 29.08.2014г. № 64017963
Windows 7 HomeMultiLanguage 64	Договор от 21.03.2011г. № 48267127
Антивирус Kaspersky Endpoint Security	ООО "АБИСОФТ" Договор от 12.03.2019г. № ЕЕА120319/1-3
ПО SunRav WEB Class	ИП Сунгатулин Р.Т. Лицензионный договор от 27.06.2017 № БН
Линко V8.0 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 11.03.2014 г. № 0803
Линко V8.2 Программное обеспечение для лингафонного кабинета	ООО «Линко» Договор от 28.07.2014 г. № 4307

г) методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля):

1. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся при подготовке к занятиям проводимым в интерактивной форме обучения по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика, Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.Н. Болдырева, И.В. Новоженина- Москва: МИЭПП,2020г.

2. Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов по направлениям подготовки: 38.03.01 Экономика, 38.03.02 Менеджмент 37.03.01 Психология, 40.03.01 Юриспруденция, 38.04.01 Экономика, Авторы сост./ Е.Н. Богданов, И.Н. Болдырева, И.В. Новоженина, Пец О.И. Распорова О.А.- Москва: МИЭПП,2020г.

## **6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

Материально-техническая база, необходимая для осуществления образовательного процесса по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия» включает в себя:

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
1	2
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ) и итоговой аттестации»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (10 шт.), монитор (10 шт.), клавиатура (10 шт.), компьютерная мышь (10 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт., ноутбук Lenovo-1 шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Аудитория для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбук Lenovo-1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)».	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), наушники (20 шт.), системный блок (20 шт.), монитор (20 шт.), клавиатура (20 шт.), компьютерная мышь (20 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., сетевой маршрутизатор – 1шт., роутер Xiaomi – 1шт., проектор SANYO-1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука (1 шт.), системный блок (15 шт.), монитор (15 шт.), клавиатура (15 шт.), компьютерная мышь (15 шт.), принтер HP LaserJet – 1 шт., ноутбук Lenovo - 1шт., проектор NEC – 1шт.. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонки для воспроизведения звука - 2 шт., ноутбуки Lenovo-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические

типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., ноутбуки Samsung-11 шт., проектор NEC -1 шт., принтер HP LaserJet – 1 шт., роутер TP-Link – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Лаборатория вычислительных машин и сетей для проведения занятий лекционного типа, для занятий семинарского типа, для групповых и индивидуальных консультаций, для текущего контроля и промежуточной аттестации, для самостоятельной работы, для курсового проектирования (выполнения курсовых работ)»	Стол преподавателя, стул преподавателя, доска ученическая, комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), колонка для воспроизведения звука - 1 шт., системный блок (8 шт.), монитор (8 шт.), клавиатура (8 шт.), компьютерная мышь (8 шт.), ноутбук Lenovo – 1 шт., проектор BENQ - 1 шт., принтер HP LaserJet – 1., роутер Xiaomi – 1шт. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации
«Помещение для хранения и профилактического обслуживания учебного оборудования»	Стол, стулья, стеллаж, 2 персональных компьютера (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), сетевое оборудование (сетевые коммутаторы, роутер), сервер (монитор, системный блок, мышь, клавиатура), набор инструментов для профилактического обслуживания учебного оборудования (крепеж, отвертки, плоскогубцы, ножницы), изолента, дрель, паяльник и паяльные принадлежности (олово, канифоль), набор кабелей (силовые кабели, Ethernet-кабели), комплектующие для персональных компьютеров (жесткие диски, видеокарты, процессоры, блоки питания, клавиатуры).
«Помещение для самостоятельной работы»	Комплект специализированной учебной мебели (ученические столы и стулья), системные блоки, мониторы, клавиатуры, компьютерные мыши. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную образовательную среду организации.

Специальные помещения укомплектованы:

1. специализированной мебелью: учебные парты, стулья, стол преподавателя;
2. техническими средствами обучения: проектор, экран, компьютер.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.

## 7. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Активные и интерактивные формы проведения занятий по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала предприятия»: дебаты.

Интерактивные образовательные технологии, используемые при проведении аудиторных занятий:

Наименование тем	Используемые интерактивные образовательные технологии
ОФО 4 ч./ЗФО 2 ч.	



Тема 1.4 Материальное и не денежное стимулирование	Дебаты (ОФО 2 ч.)
Тема 2.4 Показатели работы, используемые для планирования денежных выплат	Дебаты (ОФО 2 ч./ЗФО 2 ч.)

## **8. СПЕЦИАЛЬНЫЕ УСЛОВИЯ ИНВАЛИДАМ И ЛИЦАМ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

Специальные условия обучения и направления работы с инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ограниченными возможностями здоровья) определены на основании:

- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»;

- приказа Минобрнауки России от 05.04.2017 № 301 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры»;

- методических рекомендаций по организации образовательного процесса для обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях высшего образования, в том числе оснащенности образовательного процесса, утвержденных Минобрнауки России 08.04.2014 № АК-44/05вн).

Под специальными условиями для получения образования обучающихся с ограниченными возможностями здоровья понимаются условия обучения, воспитания и развития таких обучающихся, включающие в себя использование при необходимости адаптированных образовательных программ и методов обучения и воспитания, специальных учебников, учебных пособий и дидактических материалов, специальных технических средств обучения коллективного и индивидуального пользования, предоставление услуг ассистента (помощника), оказывающего необходимую помощь, проведение групповых и индивидуальных коррекционных занятий, обеспечение доступа в здания вуза и другие условия, без которых невозможно или затруднено освоение образовательных программ обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Обучение в рамках учебной дисциплины обучающихся с ограниченными возможностями здоровья осуществляется институтом с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Обучение по учебной дисциплине обучающихся с ограниченными возможностями здоровья может быть организовано как совместно с другими обучающимися, так и в отдельных группах.

В целях доступности обучения по дисциплине обеспечивается:

1) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по зрению:

- наличие альтернативной версии официального сайта института в сети «Интернет» для слабовидящих;

- весь необходимый для изучения материал, согласно учебному плану (в том числе, для обучающихся по индивидуальным учебным планам) предоставляется в электронном виде на диске.

- индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
- присутствие ассистента, оказывающего обучающемуся необходимую помощь;
- обеспечение возможности выпуска альтернативных форматов печатных материалов (крупный шрифт или аудиофайлы);
- обеспечение доступа обучающегося, являющегося слепым и использующего собаку-проводника, к зданию института.

2) для лиц с ограниченными возможностями здоровья по слуху:

- наличие микрофонов и звукоусиливающей аппаратуры коллективного пользования (аудиоколонки);

3) для лиц с ограниченными возможностями здоровья, имеющих нарушения опорно-двигательного аппарата, материально-технические условия должны обеспечивать возможность беспрепятственного доступа обучающихся в учебные помещения, столовые, туалетные и другие помещения организации, а также пребывания в указанных помещениях (наличие пандусов, поручней, расширенных дверных проемов и других приспособлений).

Перед началом обучения могут проводиться консультативные занятия, позволяющие обучающимся с ограниченными возможностями адаптироваться к учебному процессу.

В процессе ведения учебной дисциплины профессорско-преподавательскому составу рекомендуется использование социально-активных и рефлексивных методов обучения, технологий социокультурной реабилитации с целью оказания помощи обучающимся с ограниченными возможностями здоровья в установлении полноценных межличностных отношений с другими обучающимися, создании комфортного психологического климата в учебной группе.

Особенности проведения текущей и промежуточной аттестации по дисциплине для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья устанавливаются с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и другое). При необходимости предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на зачете или экзамене.