Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 05.12.2024 09:43:22
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки:
01.03.02 Прикладная математика и информатика
09.03.02 Информационные системы и технологии (ИСТНб)
09.03.02 Информационные системы и технологии (СМАРТб)
12.03.01 Приборостроение
13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника
19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания
21.03.02 Землеустройство и кадастры
38.03.05 Бизнес-информатика
43.03.03 Гостиничное дело
45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль,час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	14	28	-	66	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	7	14	-	33	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	7	14	-	33	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			14	28	-	66	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	-	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	88	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1,5	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		1,5	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	1,5	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		1,5	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		2	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		14	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	3	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		3	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		3	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		3	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		28	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	8	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		8	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		8	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике	Подготовка к устному опросу, практическим

					управления	занятиям
4		9	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		9	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16		Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	4	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		66	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной

	отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»
- ЭКБСОН- информационная система доступа к электронным каталогам библиотек сферы образования и науки.

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается

	программы	пособий	наименование организации, с которой заключен договор)
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Код, направления подготовки:

01.03.02 Прикладная математика и информатика

09.03.02 Информационные системы и технологии (ИСТНб)

09.03.02 Информационные системы и технологии (СМАРТб)

12.03.01 Приборостроение

13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника

19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

21.03.02 Землеустройство и кадастры

38.03.05 Бизнес-информатика

43.03.03 Гостиничное дело

45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки:
01.03.02 Прикладная математика и информатика
09.03.02 Информационные системы и технологии (ИСТНб)
09.03.02 Информационные системы и технологии (СМАРТб)
12.03.01 Приборостроение
13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника
19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания
21.03.02 Землеустройство и кадастры
38.03.05 Бизнес-информатика
43.03.03 Гостиничное дело
45.03.04 Интеллектуальные системы в гуманитарной сфере

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. — Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. — 153 с. — ISBN 978-5-8088-1717-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511644	ЭР*	30	100	+

5	Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки:
05.03.01 Геология
09.03.01 Информатика и вычислительная техника
09.03.02 Информационные системы и технологии (ИИПб)
12.03.04 Биотехнические системы и технологии
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
15.03.01 Машиностроение
15.03.06 Мехатроника и робототехника
20.03.01 Техносферная безопасность
22.03.01 Материаловедение и технологии материалов
27.03.01 Стандартизация и метрология
27.03.04 Управление в технических системах
28.03.03 Наноматериалы
38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
42.03.01 Реклама и связи с общественностью

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	16	30	-	62	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	8	14	-	30	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	8	16	-	32	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	16	30	-	62	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	-	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	88	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		2	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		2	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		16	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	3	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		3	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		4	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		30	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	7	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		7	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		8	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике	Подготовка к устному опросу, практическим

					управления	занятиям
4		8	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		8	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	4	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		62	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной

	отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)

1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки:
05.03.01 Геология
09.03.01 Информатика и вычислительная техника
09.03.02 Информационные системы и технологии (ИИПб)
12.03.04 Биотехнические системы и технологии
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
15.03.01 Машиностроение
15.03.06 Мехатроника и робототехника
20.03.01 Техносферная безопасность
22.03.01 Материаловедение и технологии материалов
27.03.01 Стандартизация и метрология
27.03.04 Управление в технических системах
28.03.03 Наноматериалы
38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
42.03.01 Реклама и связи с общественностью

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки:
05.03.01 Геология
09.03.01 Информатика и вычислительная техника
09.03.02 Информационные системы и технологии (ИИПб)
12.03.04 Биотехнические системы и технологии
13.03.02 Электроэнергетика и электротехника
15.03.01 Машиностроение
15.03.06 Мехатроника и робототехника
20.03.01 Техносферная безопасность
22.03.01 Материаловедение и технологии материалов
27.03.01 Стандартизация и метрология
27.03.04 Управление в технических системах
28.03.03 Наноматериалы
38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура
42.03.01 Реклама и связи с общественностью

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. — Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. — 153 с. — ISBN 978-5-8088-1717-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/511644	ЭР*	30	100	-

5	Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	-

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/

Лист согласования

Внутренний документ "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности_2023_05.03.01_ТИУ"

Документ подготовил: Якунина Ольга Геннадьевна

Должность	ФИО	ИО	Результат
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (базовый уровень)	Якунина Ольга Геннадьевна		Согласовано
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (высший уровень)	Осиновская Ирина Владимировна		Согласовано
Директор	Медведев Андрей Витальевич		Согласовано
Начальник отдела	Шлык Константин Юрьевич		Согласовано
Специалист 1 категории	Зорина Мария Ивановна		Согласовано
Директор	Каюкова Дарья Хрисановна		Согласовано

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: 08.03.01 Строительство

форма обучения: очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	16	30	-	62	-	зачет
Очно-Заочная	4/7	12	20	-	76	-	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	8	14	-	30	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	8	16	-	32	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			16	30	-	62	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО) не реализуется

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	12	20	-	76	108	-	-

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	-	1,5	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	-	1,5	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	-	1,5	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	-	1,5	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	-	1,5	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		2	-	1,5	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	-	1,5	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		2	-	1,5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		16	-	12	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	3	-	2	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		3	-	2	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	-	3	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	-	3	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	-	2	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	-	2	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	-	3	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		4	-	3	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		30	-	20	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	7	-	9	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		7	-	9	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		8	-	10	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике управления	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
4		8	-	10	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на	Подготовка к устному опросу, практическим

					него влияющие	занятиям
5	2	8	-	9	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	-	9	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	-	10	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		8	-	10	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	-	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	-	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		62	-	76	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

–лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

–работа в малых группах;

–разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной и очно-заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15

9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7

		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направление подготовки: 08.03.01 Строительство

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки: 08.03.01 Строительство

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/511644.	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

Лист согласования

Внутренний документ "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности_2023_08.03.01_ТИУ"

Документ подготовил: Якунина Ольга Геннадьевна

Должность	ФИО	ИО	Результат
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (базовый уровень)	Якунина Ольга Геннадьевна		Согласовано
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (высший уровень)	Осиновская Ирина Владимировна		Согласовано
Директор	Медведев Андрей Витальевич		Согласовано
Начальник отдела	Шлык Константин Юрьевич		Согласовано
Специалист 1 категории	Зорина Мария Ивановна		Согласовано
Директор	Каюкова Дарья Хрисановна		Согласовано

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____
«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки:
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
18.03.01 Химическая технология
18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
27.03.05 Инноватика
41.03.06 Публичная политика и социальные науки

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	16	32	-	60	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	8	16	-	30	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	8	16	-	30	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	16	32	-	60	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	-	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	88	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		2	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		2	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		16	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	4	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		4	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		4	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		32	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	7	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		7	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		8	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике	Подготовка к устному опросу, практическим

					управления	занятиям
4		8	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		8	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16		Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	4	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		60	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной

	отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной и очно-заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)

1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки:
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
18.03.01 Химическая технология
18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
27.03.05 Инноватика
41.03.06 Публичная политика и социальные науки

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки:
15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств
18.03.01 Химическая технология
18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии
27.03.05 Инноватика
41.03.06 Публичная политика и социальные науки

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/511644 .	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

Лист согласования

Внутренний документ "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности_2023_15.03.04_ТИУ"

Документ подготовил: Якунина Ольга Геннадьевна

Должность	ФИО	ИО	Результат
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (базовый уровень)	Якунина Ольга Геннадьевна		Согласовано
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (высший уровень)	Осиновская Ирина Владимировна		Согласовано
Директор	Медведев Андрей Витальевич		Согласовано
Начальник отдела	Шлык Константин Юрьевич		Согласовано
Специалист 1 категории	Зорина Мария Ивановна		Согласовано
Директор	Каюкова Дарья Хрисановна		Согласовано

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____
«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: 21.03.01 Нефтегазовое дело

форма обучения: очная, очно-заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	18	34	-	56	-	зачет
Очно-заочная	4/7	12	20	-	76	-	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	8	16	-	28	52	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	10	18	-	28	56	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			18	34	-	56	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			12	20	-	76	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО) не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	-	1,5	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	-	1,5	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	-	1,5	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	-	1,5	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	-	1,5	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		3	-	1,5	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	-	1,5	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		3	-	1,5	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		18	-	12	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	4	-	2	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		4	-	2	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	-	3	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	-	3	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	-	2	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		5	-	2	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	-	3	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		5	-	3	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		34	-	20	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	7	-	9	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		7	-	9	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		7	-	10	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике управления	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям

4		7	-	10	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	7	-	9	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		7	-	9	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		7	-	10	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		7	-	10	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	-	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	-	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		56	-	76	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

–лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

–работа в малых группах;

–разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной, очно-заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10

8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7

		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Для обучающихся направления подготовки: 21.03.01 Нефтегазовое дело

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Для обучающихся направления подготовки: 21.03.01 Нефтегазовое дело

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____
«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: 23.03.01 Технология транспортных процессов
38.03.06 Торговое дело

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	18	34	-	56	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	8	16	-	28	52	ПКСд-9.1	Устный опрос, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	10	18	-	28	56	ПКСд-9.1	Устный опрос, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			18	34	-	56	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Устный опрос, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Устный опрос, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	-	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	88	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)
не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		2	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		2	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		3	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		3	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		18	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	4	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		4	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		4	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		4	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		5	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		5	1,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		34	10		-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	7	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		7	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		7	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике управления	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
4		7	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на	Подготовка к устному опросу, практическим

					него влияющие	занятиям
5	2	7	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		7	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		7	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		7	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
Итого:		56	88	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора

	экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов

1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7

		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Для обучающихся направления подготовки:
23.03.01 Технология транспортных процессов
38.03.06 Торговое дело

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Для обучающихся направления подготовки:
23.03.01 Технология транспортных процессов
38.03.06 Торговое дело

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

направленность (профиль): **Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами**

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	14	26	-	68	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	6	10	-	34	50	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	8	16	-	34	58	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	14	26	-	68	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	4	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	92	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1,5	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		1,5	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		1,5	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		1,5	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	2	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		2	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		2	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		2	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		14	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		3	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		3	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		4	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		4	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		26	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	4	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		10	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		10	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике	Подготовка к устному опросу, практическим

					управления	занятиям
4		10	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		10	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	4	-	Зачет	Подготовка к зачету
Итого:		68	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной

	отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)

1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление
Направленность (профиль): Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление
Направленность (профиль): Системный анализ и управление социальными и экономическими процессами

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

направленность (профиль): Управление экономикой предприятий топливно-энергетического комплекса

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № _____ от «_____» _____ 20___ г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	12	24	-	72	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	6	14	-	34	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	12	24	-	72	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	4	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	6	10	-	92	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1,5	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		1,5	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		1,5	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		1,5	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	1,5	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		1,5	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		1,5	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		1,5	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		12	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		3	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		3	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	4	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		4	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		3	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		3	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		24	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	8	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		10	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		10	11	-	Мотивация труда в зарубежной и	Подготовка к устному

					российской теории и практике управления	опросу, практическим занятиям
4		10	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		8	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		10	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	4	-	Зачет	Подготовка к зачету
Итого:		72	92	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные,

	профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение комплекта задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение комплекта задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение комплекта задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40

	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой

			заключен договор)
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление
Направленность (профиль): Управление экономикой предприятий топливно-энергетического комплекса

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление
Направленность (профиль): Управление экономикой предприятий топливно-энергетического комплекса

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/511644. - Режим доступа: для автор. пользователей. - ЭБС "Юрайт".	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

_____

«_____» _____ 2023 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: 43.03.01 Сервис

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № ____ от «____» _____ 20__г.

Рабочую программу разработал:

О.Г. Якунина доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

И.В. Осиновская, доцент кафедры МТЭК,
канд. экон. наук, доцент _____

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины: формирование базовых знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов стимулирования; навыков заработной платы и других социально-трудовых выплат.

Задачи дисциплины:

- формирование у обучающихся теоретических знаний по управлению мотивацией персонала;
- приобретение обучающимися знаний и практических навыков по разработке и применению технологий управления мотивацией и стимулированием персонала организации;
- умение выявлять проблемы в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности находить способы их решения;
- формирование знаний и навыков принятия кадровых управленческих решений и оказание консультативной помощи линейным и функциональным руководителям по вопросам управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к элективным дисциплинам обязательной части учебного плана.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;

- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;

- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

умения:

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;

- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;

- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

владение:

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;

- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

Содержание дисциплины является логическим продолжением дисциплины Кадровый документооборот и трудовое право и служит основой для изучения дисциплин, связанных с управлением человеческими ресурсами.

3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование	Код и наименование	Код и наименование результата обучения по

компетенции	индикатора достижения компетенции (ИДК)	дисциплине (модулю)
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (З1) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)
		Уметь: - выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1) - анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2) - обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)
		Владеть: - навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1) - навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2) - навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)

4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1.

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	4/7	12	22	-	74	-	зачет
Заочная	4/7	6	10	-	88	4	зачет

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Структура дисциплины.

очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	6	10	-	38	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	6	12	-	36	54	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Зачет		-	-	-	-	-	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
		Итого:	12	22	-	74	108	-	-

заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Мотивация трудовой деятельности	3	4	-	44	51	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
2	2	Стимулирование трудовой деятельности	3	6	-	28	37	ПКСд-9.1	Вопросы к устному опросу, тест, задачи
3	Контрольная работа		-	-	-	16	16	ПКСд-9.1	Защита контрольной работы
4	Зачет		-	-	-	-	4	ПКСд-9.1	Вопросы к зачету
Итого:			6	10	-	88	108	-	-

очно-заочная форма обучения (ОЗФО)

Не реализуется

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины.

Раздел 1. Мотивация трудовой деятельности.

Тема 1. Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности с развитием теории управления персоналом. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Физиологическая, психологическая и социальная составляющие мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Тема 2. Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.

Основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. Стадии жизненного цикла организации и задачи мотивации и стимулирования трудовой деятельности на различных этапах жизненного цикла организации.

Тема 3. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.

Составляющие мотивации трудовой деятельности: культура предприятия, система участия, принципы руководства, забота о персонале, привлечение к принятию решений, организация рабочего места, кадровая политика, регулирование рабочего времени, информированность работников, оценка персонала. Цели и методы мотивации трудовой деятельности. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

Тема 4. Механизм мотивации трудовой деятельности.

Социокультурная среда и формирование трудовой мотивации. Этапы формирования трудовой мотивации. Основные компоненты механизма мотивации: включенность в трудовую деятельность, мотивационное ядро личности, удовлетворенность трудом, трудовое поведение. Методики анализа механизмов мотивации трудовой деятельности: характеристики, достоинства и недостатки. Мотивационное ядро персонала организации: сущность и признаки. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра персонала организации. Управление мотивационным ядром персонала организации

Раздел 2. Стимулирование трудовой деятельности.

Тема 1. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.

Основные характеристики стимула к труду. Классификация стимулов к труду по различным признакам. Прямое и косвенное стимулирование персонала: факторы и условия использования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

Тема 2. Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность материального стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Сущность и элементы системы оплаты труда как комплекс мер по материальному денежному стимулированию трудовой деятельности персонала предприятия. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Показатели вознаграждения. Обзор практики применения различных форм материального денежного поощрения персонала.

Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Значение социальной политики организации в системе мер по реализации материального неденежного вознаграждения персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Понятие «социальный пакет», целесообразность его применения.

Тема 3. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Сущность и механизм нематериального стимулирования. Виды и направления нематериального стимулирования. Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования. Разработка мероприятий организационного (трудового) стимулирования персонала. Основные направления мер по организационному стимулированию: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение в управление, организация соревнований.

Разработка системы мер по моральному поощрению работников организации. Основные направления морального стимулирования: награды, пассивное и активное информирование, регулирование взаимоотношений индивидов и групп. Разработка мер в сфере регулирования времени занятости сотрудников. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни (отгулы); возможность выбора времени отпуска в удобное для работника время; сокращение длительности рабочего дня за счет высокой производительности труда; перераспределение рабочего времени самим работником (гибкая занятость, «подвижный» или «эластичный» режим рабочего дня, надомная работа, работа на домашнем телефоне и агентская работа). Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

Тема 4. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Субъект, объект управления, механизмы и ресурсы управления, общие и специфические функции управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации. Элементы организации управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации.

5.2.2. Содержание дисциплины по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	1,5	0,5	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		1,5	0,5	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		1,5	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		1,5	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	1,5	0,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		1,5	1	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		1,5	1	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		1,5	0,5	-	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		12	6	-	-

Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	1	-	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
2		2	1	-	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом
3		3	1	-	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности
4		3	1	-	Механизм мотивации трудовой деятельности
5	2	3	1,5	-	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности
6		3	1,5	-	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности
7		3	1,5	-	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
8		3	1,5		Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности
Итого:		22	10	-	-

Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены.

Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	8	11	-	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
2		10	11	-	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
3		10	11	-	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике	Подготовка к устному опросу, практическим

					управления	занятиям
4		10	11	-	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
5	2	8	7	-	Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
6		8	7	-	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
7		10	7	-	Особенности реализации теорий оплаты труда в современных реалиях.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
8		10	7	-	Оценка результативности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала на примере конкретной организации	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям
9	1,2	-	16	-	Контрольная работа. Тематика представлена в п.7 РПД	Выполнение и защита контрольной работы
10	1,2	-	-	-	-	Подготовка к зачету
Итого:		74	88	-	-	-

5.2.3. Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

−лекция визуализации в PowerPoint в диалоговом режиме;

−работа в малых группах;

−разбор практических ситуаций.

6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

7. Контрольные работы

Контрольная работа выполняется обучающимися заочной формы и содержит три вопроса. Два вопроса выполняются в соответствии с перечнем представленных вопросов по вариантам (таблица 7.1). Третий вопрос контрольной работы является одинаковым для всех вариантов: Исследование состояния оплаты труда на объекте исследования (на предприятии, где работает студент). Номер варианта определяется по последней цифре зачетной книжки.

Таблица 7.1

Тематика контрольных работ

№ варианта	Перечень вопросов
1	1. Содержание основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности. 2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях
2	1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций. 2. Фонд заработной платы, его состав и структура на предприятии различной отраслевой принадлежности
3	1. Базовые группы мотивов труда: мотивы трудовой деятельности, мотивы выбора профессии, мотивы выбора места работы и мотивы ухода (увольнения) с работы. 2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии
4	1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др. 2. Особенности применения сдельной формы оплаты труда для предприятия разной

	отраслевой принадлежности.
5	1. Формирование мотивационного ядра персонала организации. Сущность и признаки мотивационного ядра персонала организации. 2. Особенности применения системы бонусов на предприятии реального сектора экономики
6	1. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование. 2. Направления совершенствования оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
7	1. Основные направления стимулирования свободным временем: дополнительные выходные дни; возможность выбора времени отпуска; сокращение длительности рабочего дня и др. 2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности
8	1.Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики 2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации
9	1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала. 2. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, специфика реализации на предприятии различной отраслевой принадлежности
10	1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2.Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятии различной отраслевой принадлежности

8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1. Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос №1	0-5
2	Тестирование №1	0-10
3	Решение задач №1	0-15
	ИТОГО за первую текущую аттестацию	30
2 текущая аттестация		
4	Устный опрос №2	0-5
5	Тестирование №2	0-10
6	Решение задач №2	0-15
	ИТОГО за вторую текущую аттестацию	30
3 текущая аттестация		
7	Устный опрос №3	0-10
8	Тестирование №3	0-15
9	Решение задач №3	0-15
	ИТОГО за третью текущую аттестацию	40
	ВСЕГО	**100**

8.3. Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Устный опрос	0-20
2	Тестирование	0-35
3	Решение задач	0-45
	ВСЕГО	**100**

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ http://webirbis.tsogu.ru/
- Цифровой образовательный ресурс – библиотечная система IPR SMART — https://www.iprbookshop.ru/
- Электронно-библиотечная система «Консультант студента» www.studentlibrary.ru
- Электронно-библиотечная система «Лань» https://e.lanbook.com
- Образовательная платформа ЮРАЙТ www.urait.ru
- Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU http://www.elibrary.ru
- Национальная электронная библиотека (НЭБ)
- Библиотеки нефтяных вузов России :
- Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина http://elib.gubkin.ru/,
- Электронная библиотека Уфимского государственного нефтяного технического университета http://bibl.rusoil.net/ ,
- Библиотечно-информационный комплекс Ухтинского государственного технического университета УГТУ http://lib.ugtu.net/books
- Электронная справочная система нормативно-технической документации «Технорматив»

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т.ч. отечественного производства:

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Виртуальная доска Padlet https://padlet.com
4. Интернет-сервис MyQuiz https://myquiz.ru/
5. Программы ВКС (BigBlueButton и др.)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно- наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом (в случае реализации образовательной программы в сетевой форме дополнительно указывается наименование организации, с которой заключен договор)

1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности	Лекционные занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., передвижная маркерная доска - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте,70, корп.7
		Практические занятия: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор - 1 шт.	625001, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, 70, корп.7

11. Методические указания по организации СРС

11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют расчетно-аналитические задания. Работа на практических занятиях может осуществляться как индивидуально, так и в малых группах в зависимости от тематики задания и его внутреннего содержания. Для эффективной работы обучающиеся должны иметь калькуляторы и соответствующие канцелярские принадлежности. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя. Наличие конспекта лекций, в том числе в форме презентаций на практическом занятии обязательно.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем сообщений), связанных с более глубокой проработкой изучаемого материала и его адаптации в контексте объекта исследования. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся должны изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить сообщение по указанным темам. Обучающиеся должны понимать содержание выполненной работы (знать определения понятий, уметь разъяснить значение и смысл любого термина, используемого в работе и т.п.).

Приложение 1

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации	ПКСд-9.1 Организовывает оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации	Знать: теоретические основы трудовой мотивации (З1)	Не знает теоретические основы трудовой мотивации	Демонстрирует отдельные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует достаточные знания теоретических основ трудовой мотивации	Демонстрирует исчерпывающие знания теоретических основ трудовой мотивации
		Знать: системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (З2)	Не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует частичные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует достаточные знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания систем, методов и форм материального и нематериального стимулирования труда персонала
		Знать: формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (З3)	Не знает формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике	Демонстрирует частичные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует достаточные знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике	Демонстрирует исчерпывающие знания форм и систем оплаты труда, применяемых в отечественной практике
		Уметь: выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)	Не умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда, допуская значительные неточности, погрешности	Достаточно свободно и адекватно умеет выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Уметь: анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)	Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации
		Уметь: обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3)	Не умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская значительные неточности, погрешности	Умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала, допуская незначительные неточности	Достаточно свободно и адекватно умеет обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала
		Владеть: навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)	Не владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом	Владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом
		Владеть: навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)	Не владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд	Владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труд

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
		Владеть: навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат (В3)	Не владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат	Владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская ряд ошибок	Хорошо владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат, допуская незначительные ошибки	Достаточно свободно и глубоко владеет навыками формирования бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат

Приложение 2

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направление подготовки: 43.03.01 Сервис

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Колосова, О.Г. Организация, нормирование и оплата труда в нефтегазовом комплексе : учебник и практикум для вузов / О.Г. Колосова. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 470 с. – (Высшее образование).ISBN 978-5-534-10639-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/475048	ЭР*	30	100	+
2	Окрепилов, В. В. Основы искусственного интеллекта в профессиональной деятельности : учебное пособие / В. В. Окрепилов, А. С. Степашкина, Е. А. Фролова. - Санкт-Петербург : ГУАП, 2022. - 153 с. - ЭБС "Лань". - ISBN 978-5-8088-1717-3 : ~Б. ц. - Текст : непосредственный. https://e.lanbook.com/book/263960	ЭР*	30	100	+
3	Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. [и др.]; под общей редакцией О.А.Лапшовой. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва. Издательство Юрайт, 2021. – 330 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-06670-8. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: https://urait.ru/bcode/468816	ЭР*	30	100	+
4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/511644 .	ЭР*	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / ред. А. А. Литвинюк. - М : Издательство Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - ЭБС "Юрайт". URL: https://urait.ru/bcode/508182	ЭР*	30	100	+

ЭР* – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ **http://webirbis.tsogu.ru/**

Лист согласования

Внутренний документ "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности_2023_43.03.01_ТИУ"

Документ подготовил: Якунина Ольга Геннадьевна

Должность	ФИО	ИО	Результат
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (высший уровень)	Осиновская Ирина Владимировна		Согласовано
Доцент, имеющий ученую степень кандидата наук и ученое звание доцент (базовый уровень)	Якунина Ольга Геннадьевна		Согласовано
Директор	Медведев Андрей Витальевич		Согласовано
Начальник отдела	Шлык Константин Юрьевич		Согласовано
Специалист 1 категории	Зорина Мария Ивановна		Согласовано
Директор	Каюкова Дарья Хрисановна		Согласовано