

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Клочков Юрий Сергеевич

Должность: и.о. ректора

Дата подписания: 04.02.2026 16:09:27

Уникальный программный ключ:

4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования

«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

«_____» 20__ г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины/модуля: Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности

направление подготовки/специальность: 38.03.03 Управление
персоналом

направленность (профиль) /специализация: Управление
персоналом высокотехнологичных производств

форма обучения: очно-заочная

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 23.04.2024 г. и требованиями ОПОП 38.03.03 Управление персоналом Управление персоналом высокотехнологичных производств к результатам освоения дисциплины/модуля

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры
Менеджмента в отраслях ТЭК

14.03.2024, протокол № 7

Зав. кафедрой

Пленкина Вера Владимировна

Рабочую программу разработал:

доцент, кандидат экономических наук _____ Якунина

Ольга Геннадьевна

1. Цели и задачи освоения дисциплины/модуля

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.

- 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/модуля в структуре ОПОП ВО

Дисциплина/модуль относится к дисциплинам/модулям части учебного плана формируемого участниками образовательных отношений образовательной программы.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины/модуля 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/модуля является логическим продолжением содержания дисциплин:

Информационные технологии в управлении персоналом

Документационное обеспечение работы с персоналом

Стратегический менеджмент

Налоговое планирование

Аналитика данных

Основы управления персоналом
Производственный менеджмент
и служит основой для освоения дисциплин/ модулей:
Управление развитием персонала
Управление оплатой труда
Управление организационными изменениями
Преддипломная практика

3. Результаты обучения по дисциплине/модулю

Процесс изучения дисциплины/модуля 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 (модулю)
ПКС-4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;	ПКС-4.1 Осуществляет учет и анализ показателей по труду и заработной плате.	Знать: ПКС-4.1-31 основные концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности
		Знать: ПКС-4.1-32 показатели по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования
		Уметь: ПКС-4.1-У1 выявлять основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности
		Уметь: ПКС-4.1-У2 обосновывать факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
		Владеть: ПКС-4.1-В1 навыками разработки основных этапов трудовой мотивации
ПКС-4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты труда	ПКС-4.1 Осуществляет учет и анализ показателей по труду и заработной	Владеть: ПКС-4.1-В2 навыками применения различных методик анализа

<p>персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;</p>	<p>плате.</p>	<p>механизмов мотивации трудовой деятельности</p>
<p>ПКС-4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;</p>	<p>ПКС-4.2 Обосновывает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала.</p>	<p>Знать: ПКС-4.2-31 системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала</p>
		<p>Знать: ПКС-4.2-32 задачи и принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации</p>
		<p>Уметь: ПКС-4.2-У1 проводить классификацию стимулов к труду по различным признакам</p>
		<p>Уметь: ПКС-4.2-У2 определять приоритетные направления материального и нематериального стимулирования</p>
		<p>Владеть: ПКС-4.2-В1 навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем</p>
		<p>Владеть: ПКС-4.2-В2 навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала</p>
	<p>ПКС-4.3 Разрабатывает программы реализации корпоративной социальной политики персонала.</p>	<p>Знать: ПКС-4.3-31 элементы и содержание корпоративной социальной политики, корпоративной культуры</p>

<p>ПКС-4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;</p>	<p>ПКС-4.3 Разрабатывает программы реализации корпоративной социальной политики персонала.</p>	<p>Знать: ПКС-4.3-32 локальные нормативные акты организаций, регулирующие порядок формирования социальной политики</p> <p>Знать: ПКС-4.3-33 методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности</p> <p>Уметь: ПКС-4.3-У1 определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ</p> <p>Уметь: ПКС-4.3-У2 выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала</p> <p>Уметь: ПКС-4.3-У3 формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики</p> <p>Владеть: ПКС-4.3-В1 определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов</p> <p>Владеть: ПКС-4.3-В2 разрабатывать корпоративные социальные программы</p>
<p>ПКС-4 Способен разрабатывать и внедрять системы оплаты труда</p>	<p>ПКС-4.3 Разрабатывает программы реализации корпоративной социальной</p>	<p>Владеть: ПКС-4.3-В3 работать со специализированными</p>

персонала; обеспечивать реализацию корпоративной социальной политики;	политики персонала.	информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики
---	---------------------	--

4. Объем дисциплины/модуля

Общая трудоемкость дисциплины/модуля составляет 6 зачетных единиц 216 акад. часов.

Таблица 4.1

Курс	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час.	Форма промежуточной аттестации
	Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
3	30	30		120	36	Экзамен,КП

5. Структура и содержание дисциплины/модуля

5.1. Структура дисциплины/модуля.

Структура дисциплины/модуля	Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час.	Код ИДК	Оценочные средства
	Л.	Пр.	Лаб.				
1. Мотивация трудовой деятельности.							
1.1 Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.	3	3		14	20	ПКС-4.1-31, ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.2-32, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.1-В1	Устный опрос, тест, задачи.
1.2 Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.	3	3		14	20	ПКС-4.1-31, ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.1-В1, ПКС-4.1-В2, ПКС-4.2-32, ПКС-4.2-У1	Устный опрос, тест, задачи.
1.3 Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.	4	4		14	22	ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.1-В1, ПКС-4.1-В2, ПКС-4.2-32	Устный опрос, тест, задачи.
1.4 Механизм мотивации трудовой деятельности.	4	4		16	24	ПКС-4.1-31, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.1-В1, ПКС-4.1-В2, ПКС-4.2-32, ПКС-4.3-У2, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.2-В2	Устный опрос, тест, задачи.
Итого по разделу	14	14		58	86		
2. Стимулирование трудовой деятельности.							
2.1 Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.	4	4		16	24	ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.2-31, ПКС-4.2-32, ПКС-4.2-У1, ПКС-4.3-У2, ПКС-4.1-31, ПКС-4.1-В2	Устный опрос, тест, задачи.
2.2 Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.	4	4		16	24	ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.2-31, ПКС-4.2-32, ПКС-4.2-У2, ПКС-4.3-У2, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.2-У1, ПКС-4.2-В1, ПКС-4.2-В2	Устный опрос, тест, задания.
2.3 Нематериальное стимулирование трудовой	4	4		16	24	ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.1-	Устный опрос, тест, задачи.

деятельности.						У2, ПКС-4.2-31, ПКС-4.2-32, ПКС-4.2-У1, ПКС-4.2-У2, ПКС-4.2-В1, ПКС-4.3-У1, ПКС-4.3-У2, ПКС-4.3-В1, ПКС-4.3-В2, ПКС-4.3-В3, ПКС-4.2-В2	
2.4 Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.	4	4		14	22	ПКС-4.1-32, ПКС-4.1-У1, ПКС-4.1-У2, ПКС-4.2-31, ПКС-4.2-32, ПКС-4.2-У1, ПКС-4.2-У2, ПКС-4.2-В1, ПКС-4.2-В2, ПКС-4.3-31, ПКС-4.3-32, ПКС-4.3-33, ПКС-4.3-У1, ПКС-4.3-У2, ПКС-4.3-У3, ПКС-4.3-В1, ПКС-4.3-В2, ПКС-4.3-В3, ПКС-4.1-31, ПКС-4.1-В1, ПКС-4.1-В2	Устный опрос, тест, задачи.
Итого по разделу	16	16		62	94		
Экзамен					36		Вопросы к экзамену
Итого по дисциплине	30	30		120	216		

5.2. Содержание дисциплины/модуля.

1. Мотивация трудовой деятельности.

1.1 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.

1.2 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 организаций.

1.3 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.

1.4 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.

2. Стимулирование трудовой деятельности.

2.1 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 ис-пользования. Основные направления стимулирования трудовой деятельности: материальное денежное стимулирование, материальное неденежное стимулирование, нематериальное стимулирование.

2.2 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.

2.3 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.

2.4 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/модуля по видам учебных занятий.

Лекционные занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекционного занятия
1. Мотивация трудовой деятельности.	3	Теоретические основы и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
1. Мотивация трудовой деятельности.	3	Место и роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
1. Мотивация трудовой деятельности.	4	Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности.
1. Мотивация трудовой деятельности.	4	Механизм мотивации трудовой деятельности.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Материальное денежное и неденежное стимулирование трудовой деятельности.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
Итого	30	

Практические занятия

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема практического занятия
1. Мотивация трудовой деятельности.	3	Преимущества и недостатки различных содержательных теорий мотивации.
1. Мотивация трудовой деятельности.	3	Взаимосвязь и взаимодействие понятий «мотив», «мотивация» и «стимул», «стимулирование».
1. Мотивация трудовой деятельности.	4	Классификация и содержание факторов, влияющих на мотивацию трудовой деятельности.
1. Мотивация трудовой деятельности.	4	Формирование трудовой мотивации.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Современные формы и направления стимулирования трудовой деятельности персонала.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Формирование системы стимулирования для вновь созданной организации.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Определение приоритетных направлений нематериального стимулирования для вновь созданного предприятия. Разработка системы морального стимулирования персонала для вновь созданного предприятия.

2. Стимулирование трудовой деятельности.	4	Показатели и методы оценивания эффективности управления трудовой мотивацией и стимулированием персонала в организации.
Итого	30	

Самостоятельная работа студента

Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема	Вид СРС
1. Мотивация трудовой деятельности.	14	Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
1. Мотивация трудовой деятельности.	14	Организационная культура и мотивация персонала. Мотивация персонала различных организационных культур.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
1. Мотивация трудовой деятельности.	14	Мотивация труда в зарубежной и российской теории и практике управления.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
1. Мотивация трудовой деятельности.	16	Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	16	Современные формы и направления стимулирования трудовой деятельности персонала.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	16	Формы и системы оплаты труда на предприятиях реального сектора экономики.	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	16	Положение по административным взысканиям. Содержание, примеры по конкретным предприятиям.	Подготовка к устному опросу, практическим заданиям.
2. Стимулирование трудовой деятельности.	14	Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации. (на примере конкретной организации).	Подготовка к устному опросу, практическим занятиям.
Итого	120		

5.2.3. Преподавание дисциплины/модуля ведется с применением следующих видов образовательных технологий:
Лекция-визуализация.

6. Тематика курсовых работ/проектов

1. Повышение эффективности мотивации и стимулирования труда рабочих на предприятии (в организации, в подразделении)
2. Повышение эффективности мотивации и стимулирования труда работников на предприятии (в организации, в подразделении)
3. Повышение эффективности мотивации и стимулирования труда производственного персонала на предприятии (в организации, в подразделении)
4. Повышение эффективности нематериального стимулирования труда работников (на предприятии, в организации)
5. Совершенствование оплаты труда работников основного производства (на предприятии, в подразделении)
6. Совершенствование оплаты труда работников вспомогательного производства (на предприятии, в подразделении)
7. Совершенствование оплаты труда управленческого персонала (на предприятии, в подразделении)
8. Совершенствование системы стимулирования труда персонала (на предприятии, в организации)

7. Контрольные работы

Контрольные работы учебным планом не предусмотрены.

8. Оценка результатов освоения дисциплины/модуля

- 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 представлена ниже.

Номер семестра 6

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Устный опрос, тестирование, решение задач	30
		Итого:
2 текущая аттестация		
1	Устный опрос, тестирование, решение задач	30
		Итого:
3 текущая аттестация		
1	Устный опрос, решение задач	40
		Итого:
		ВСЕГО:
		100

Номер семестра 6. Курсовое проектирование

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Обоснование актуальности, целей и задач курсового проекта. Информационное обеспечение курсового проекта.	30

		Итого:	30
2 текущая аттестация			
1	Обзор теоретических положений по теме. Методическое обеспечение курсового проекта.		30
Итого:			
		30	
3 текущая аттестация			
1	Оформление в соответствии с ГОСТ. Своевременность представления курсового проекта к защите. Обоснованность обобщений, выводов и резюме по курсовому проекту. Защита курсового проекта.		40
		Итого:	40
		ВСЕГО:	100

9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины/модуля

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)

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

1С:Предприятие 8.2. Учебная версия

Microsoft Office Professional Plus

Microsoft Windows

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины/модуля

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

Таблица 10.1

№ п/п	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы	Перечень основного оборудования, учебно-наглядных пособий
1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа; групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт., документ-камера - 1 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70
2	Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации	Учебная мебель: столы, стулья. Моноблок - 1 шт., проектор - 1 шт., проекционный экран - 1 шт. 625039, Тюменская область, г. Тюмень, ул. Мельникайте, д. 70

11. Методические указания по организации СРС

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.)

Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания

Дисциплина/модуль Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) / специализация Управление персоналом высокотехнологичных производств

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
ПКС-4	Знать: ПКС-4.1-31 основные концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	не знает основные концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности	демонстрирует отдельные знания основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности	демонстрирует достаточные знания основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности	демонстрирует исчерпывающие знания основных концепций мотивации и стимулирования трудовой деятельности
ПКС-4	Знать: ПКС-4.1-32 показатели по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования	не знает показатели по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования	демонстрирует отдельные знания показателей по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования	демонстрирует достаточные знания показателей по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования	демонстрирует исчерпывающие знания показателей по труду и заработной плате, их взаимосвязь с элементами системы мотивации и стимулирования
ПКС-4	Уметь: ПКС-4.1-У1 выявлять основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности	не умеет выявлять основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности	выявляет основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности, допуская значительные неточности, погрешности	выявляет основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно выявляет основные тенденции развития мотивации и стимулирования трудовой деятельности

ПКС-4	Уметь: ПКС-4.1-У2 обосновывать факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	не умеет обосновывать факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	обосновывает факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности, допуская значительные неточности, погрешности	обосновывает факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно обосновывает факторы, влияющие на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.1-В1 навыками разработки основных этапов трудовой мотивации	не владеет навыками разработки основных этапов трудовой мотивации	владеет навыками разработки основных этапов трудовой мотивации, допуская значительные неточности, погрешности	владеет навыками разработки основных этапов трудовой мотивации, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно владеет навыками разработки основных этапов трудовой мотивации
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.1-В2 навыками применения различных методик анализа механизмов мотивации трудовой деятельности	не владеет навыками применения различных методик анализа механизмов мотивации трудовой деятельности	владеет навыками применения различных методик анализа механизмов мотивации трудовой деятельности, допуская значительные неточности, погрешности	владеет навыками применения различных методик анализа механизмов мотивации трудовой деятельности, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно владеет навыками применения различных методик анализа механизмов мотивации трудовой деятельности
ПКС-4	Знать: ПКС-4.2-31 системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	не знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала	демонстрирует отдельные 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
ПКС-4	Знать: ПКС-4.2-32 задачи и принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации	не знает задачи и принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации	демонстрирует отдельные знания задач и принципов управления мотивацией и стимулированием труда в организации	демонстрирует достаточные знания задач и принципов управления мотивацией и стимулированием труда в организации	демонстрирует исчерпывающие знания задач и принципов управления мотивацией и стимулированием труда в организации

ПКС-4	Уметь: ПКС-4.2-У1 проводить классификацию стимулов к труду по различным признакам	не умеет проводить классификацию стимулов к труду по различным признакам	проводит классификацию стимулов к труду по различным признакам, допуская ряд ошибок	проводит классификацию стимулов к труду по различным признакам, допуская незначительные погрешности, неточности	свободно и корректно проводит классификацию стимулов к труду по различным признакам
ПКС-4	Уметь: ПКС-4.2-У2 определять приоритетные направления материального и нематериального стимулирования	не умеет определять приоритетные направления материального и нематериального стимулирования	определяет приоритетные направления материального и нематериального стимулирования, допуская ряд ошибок	определяет приоритетные направления материального и нематериального стимулирования, допуская незначительные погрешности, неточности	свободно и корректно определяет приоритетные направления материального и нематериального стимулирования
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.2-В1 навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем	не владеет навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем	владеет навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем, допуская существенные ошибки	владеет навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем, допуская незначительные неточности	свободно владеет навыками разработки мероприятий организационного (трудового), морального и стимулирования свободным временем
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.2-В2 навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала	не владеет навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала	владеет навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала, допуская существенные ошибки	навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала, допуская незначительные неточности	свободно владеет навыками оценки эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала

ПКС-4	Знать: ПКС-4.3-31 элементы и содержание корпоративной социальной политики, корпоративной культуры	не знает элементы и содержание корпоративной социальной политики, корпоративной культуры	демонстрирует отдельные знания элементов и содержания корпоративной социальной политики, корпоративной культуры	демонстрирует достаточные знания элементов и содержания корпоративной социальной политики, корпоративной культуры	демонстрирует исчерпывающие знания элементов и содержания корпоративной социальной политики, корпоративной культуры
ПКС-4	Знать: ПКС-4.3-32 локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики	не знает локальные нормативные акты организации, регулирующие порядок формирования социальной политики	демонстрирует отдельные знания локальных нормативных актов организации, регулирующие порядок формирования социальной политики	демонстрирует достаточные знания локальных нормативных актов организации, регулирующие порядок формирования социальной политики	демонстрирует исчерпывающие знания локальных нормативных актов организации, регулирующие порядок формирования социальной политики
ПКС-4	Знать: ПКС-4.3-33 методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности	не знает методы анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности	демонстрирует отдельные знания методов анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности	демонстрирует достаточные знания методов анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности	демонстрирует исчерпывающие знания методов анализа выполнения социальных программ и определения их экономической эффективности
ПКС-4	Уметь: ПКС-4.3-У1 определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ	не умеет определять целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ	определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ, допуская значительные неточности, погрешности	определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ, допуская незначительные неточности, погрешности	уверенно и корректно определяет целевые группы персонала для разработки специализированных социальных программ

ПКС-4	Уметь: ПКС-4.3-У2 выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала	не умеет выбирать критерии и определять уровни удовлетворенности персонала	выбирает критерии и определяет уровни удовлетворенности персонала, допуская значительные неточности, погрешности	выбирает критерии и определяет уровни удовлетворенности персонала, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно и корректно выбирает критерии и определяет уровни удовлетворенности персонала
ПКС-4	Уметь: ПКС-4.3-У3 формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики	не умеет формировать предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики	формирует предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики, допуская значительные неточности, погрешности	формирует предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики, допуская незначительные неточности, погрешности	уверенно и корректно формирует предложения по автоматизации и цифровизации процесса разработки корпоративной социальной политики
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.3-В1 определять объемы средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов	не владеет навыками определения объемов средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов	владеет навыками определения объемов средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов, допуская значительные неточности, погрешности	владеет навыками определения объемов средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно владеет навыками определения объемов средств для реализации социальных гарантий, корпоративных льгот и иных элементов корпоративных социальных программ для формирования бюджетов, допуская значительные неточности, погрешности

ПКС-4	Владеть: ПКС-4.3-В2 разрабатывать корпоративные социальные программы	не владеет навыками разработки корпоративных социальных программ	владеет навыками разработки корпоративных социальных программ, допуская значительные неточности, погрешности	владеет навыками разработки корпоративных социальных программ, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно владеет навыками разработки корпоративных социальных программ
ПКС-4	Владеть: ПКС-4.3-В3 работать со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики	не владеет навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики	владеет навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, допуская значительные неточности, погрешности	владеет навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики, допуская незначительные неточности, погрешности	свободно владеет навыками работы со специализированными информационными системами, цифровыми услугами и сервисами по управлению персоналом в области корпоративной социальной политики

КАРТА
обеспеченности дисциплины (модуля) учебной и учебно-методической
литературой

Дисциплина/модуль Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
Код, направление подготовки/специальность 38.03.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) / специализация Управление персоналом
высокотехнологичных производств

№ 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	Бабосов, Е. М. Управление персоналом промышленного предприятия : учебное пособие / Е. М. Бабосов, Э. Г. Вайнилович, О. В. Линкевич. - Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2023. - 204 с. - URL: https://www.iprbookshop.ru/132824.html .	ЭР	30	100	+
2	Пугачев В. П. Управление персоналом организаций [Электронный ресурс]:Учебник и практикум для вузов. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 402 – Режим доступа: https://urait.ru/bcode/516031	ЭР	30	100	+
3	Базовкина, Е. А. Практикум по дисциплине Основы финансового менеджмента для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, направленность (профиль) "Управление персоналом" / Е. А. Базовкина. - Белгород : БелГАУ им. В.Я.Горина, 2020. - 44 с. - URL: https://e.lanbook.com/book/152068 .	ЭР	30	100	+

4	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Менеджмент организаций", "Управление персоналом" / А. Я. Кибанов [и др.] ; под ред. А. Я. Кибанова. - Москва : Инфра-М, 2013	10	30	100	+
5	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров. - Москва : Юрайт, 2024. - 279 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/536681	ЭР	30	100	+
6	Соломанидина, Татьяна Оттовна. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд., пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - URL: https://urait.ru/bcode/511009	ЭР	30	100	+
8	Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности:учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению (специальности) "Управление персоналом". - Москва: ИНФРА-М, 2013. - 377	10	30	100	+

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