

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о подписи:  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 29.03.2024 10:11:03  
Уникальный программный ключ:  
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

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

**УТВЕРЖДАЮ**

Председатель КСН

 В. В. Пленкина

«31» мая 2021 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**  
направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**  
направленность (профиль)/специализация: **Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**  
форма обучения: **очная**

Рабочая программа разработана в соответствии с утвержденным учебным планом от 27.05.2021г. и требованиями ОПОП 38.04.03 Управление персоналом, направленность (профиль) «Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации» к результатам освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Рабочая программа рассмотрена  
на заседании кафедры Менеджмента в отраслях ТЭК

Протокол № 8 от «31» мая 2021 г.

Заведующий кафедрой МТЭК  В.В. Пленкина

СОГЛАСОВАНО:

Руководитель образовательной программы  Л. С. Ковальжина  
«31» мая 2021 г.

Рабочую программу разработал:

Л.С. Ковальжина, доцент кафедры МТЭК,  
канд. социол. наук



## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью дисциплины является формирование теоретической подготовки обучающихся в области стимулирования трудовой деятельности и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов, инструментов стимулирования посредством формирования эффективной системы мотивации персонала предприятия.

Задачи дисциплины:

- изучить практический опыт стимулирования и мотивации трудовой деятельности, накопленный в отечественных и зарубежных организациях;
- приобрести необходимые умения и навыки по выявлению потребностей, интересов и ценностных ориентаций людей, влияющих на их трудовое поведение;
- научить выявлять, анализировать и грамотно решать проблемы трудовой мотивации;
- развить умение осуществлять диагностику мотивационного механизма, находить подходы к формированию мотивационной системы управления персоналом посредством оптимизации системы стимулирования.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений.

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

знания:

- особенностей кадрового менеджмента;
- универсалий и основных положений методологии исследований в управлении персоналом;

- основных методов организации трудовой деятельности;

умения:

- выстраивать процесс обучения и адаптации персонала;
- диагностировать уровень кадрового потенциала организации;
- использовать теоретические и экспериментальные методы исследования в управленческом процессе;

владения:

- методами организации кадровой деятельности;
- способностью анализировать результаты обучения в сфере управления персоналом на предприятиях нефтегазового комплекса;
- навыками совершенствования и развития системы управления персоналом.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Основы управления персоналом», «Методы исследования в управлении персоналом» и служит основой для освоения дисциплин «Кадровый аудит», «Кадровый консалтинг».

## 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
ПКС-1 Способен разрабатывать и реализовывать систему операционного управления персоналом и	ПКС-1.6 Разрабатывает предложения по формированию системы мотивации и стимулированию труда персонала	Знать: З1 - основные понятия, элементы, механизмы, структуру, формы, ресурсы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
		Уметь: У1 - анализировать систему мотивации и стимулирования трудовой

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
работы структурного подразделения		деятельности персонала предприятия, выявлять слабые стороны и разрабатывать мероприятия по повышению ее эффективности

#### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины составляет 2 зачетные единицы, 72 часа.

Таблица 4.1

Форма обучения	Курс/ семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия		
очная	1/2	12	12	-	48	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	Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	6	6	-	20	32	ПКС-1.6	Тест, дискуссия, задания
2	2	Разработка систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6	6	-	20	32	ПКС-1.6	Тест, дискуссия, задания
3	Зачет		-	-	-	8	8	ПКС-1.6	Вопросы к зачету
Итого:			12	12	-	48	72		

5.2. Содержание дисциплины.

5.2.1. Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

**Раздел 1. Теоретические аспекты мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.**

**Тема 1. Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность, место в системе управления персоналом.**

Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Субъект, объект, механизмы и ресурсы, общие и специфические функции системы

мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Факторы, оказывающие влияние на систему мотивации и стимулирования труда персонала на отраслевых предприятиях. Принципы и закономерности системы мотивации и стимулирования труда в организации.

Основные требования к системе мотивации и стимулирования трудовой деятельности на отраслевых предприятиях: всесторонний учет объективных условий побуждения к труду, систематическое изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования; обеспечение организационного единства материального и нематериального вознаграждения; расширение и дифференциация средств стимулирования с целью повышения их эффективности; ясность и понятность системы оценки результатов труда, индивидуальных и коллективных достижений в работе; определенность, своевременность, гласность и наглядность всех форм вознаграждения труда.

Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности как составная часть системы управления персоналом организации.

## **Тема 2. Структура системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.**

Основные элементы, входящие в систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Виды и формы материального денежного стимулирования. Структура системы материального денежного стимулирования персонала. Сущность и элементы системы оплаты. Программы долгосрочного вознаграждения персонала как элемент материального денежного стимулирования трудовой деятельности, привязанный к достижению долгосрочных результатов. Виды и формы материального неденежного стимулирования. Структура системы материального неденежного стимулирования персонала. Сущность, виды социальных льгот и услуг персоналу организации. Виды и направления нематериального стимулирования: организационное (трудовое) стимулирование, моральное стимулирование; стимулирование свободным временем, постановка целей, оценка и контроль, информирование, меры дисциплинарного воздействия, обращение к наиболее значимым для работника ценностям. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.

## **Тема 3. Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.**

Факторы внешней и внутренней среды (организационные, правовые, технические, материальные, социальные, моральные и социологические), оказывающие значительное воздействие на систему мотивации и стимулирования труда персонала.

Диагностика и анализ существующих в организации методов, форм и элементов системы мотивации и стимулирования. Определение действенности и эффективности существующей системы мотивации и стимулирования труда. Изучение состава показателей оценки и методических подходов к оцениванию.

Оценка результативности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности по критериям: стабильность кадрового состава организации; рост реальных заработков, материального достатка и духовных запросов работников; деловой настрой работников, стремление к повышению квалификации и профессионального мастерства, изобретательская и рационализаторская инициатива; сплоченность коллектива, атмосфера сотрудничества, взаимной требовательности, высокой трудовой, технической и производственной дисциплины; привлечение в организацию высококвалифицированных кадров, молодых специалистов, обеспечение организации кадрами требуемого качества, количества и в нужное время; повышение уровня социальной защищенности работающих; формирование (упрочение) имиджа организации как благоприятного работодателя и др.

Исследование трудовой мотивации работников организации и уровня удовлетворенности персонала основными параметрами трудовой жизни. Изучение прогрессивных отечественных и зарубежных методических подходов к исследованию структуры трудовой мотивации персонала. Получение, анализ и обобщение данных о состоянии трудовой мотивации в организации. Использование при этом статистических, социологических и иных методов (анализ результатов деятельности, анкетный опрос, эксперимент, экспертные заключения, наблюдения, независимые характеристики и др.). Определение взаимосвязи между основными мотивационными

характеристиками и уровнем удовлетворенности персонала трудом и жизнью в целом

## **Раздел 2. Разработка систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.**

### **Тема 4. Разработка системы материального денежного стимулирования (системы оплаты труда).**

Технология разработки системы материального денежного стимулирования. Категоризация персонала организации. Описание, анализ оценка и классификация рабочих мест (должностей). Установление базовых окладов. Виды, основания и порядок установления надбавок и доплат с учетом результатов анализа рыночной стоимости. Соотношение постоянной и переменной частей оплаты труда. Организация премирования персонала, вознаграждение по выслуге лет, по итогам работы за год. Участие в прибылях и капитале.

### **Тема 5. Разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета).**

Технология формирования системы материального неденежного стимулирования (социального пакета) в организации. Общие требования к формированию системы материального неденежного стимулирования (социального пакета) в организации. Основные факторы, влияющие на соотношение различных видов материального неденежного стимулирования. Правила формирования системы материального неденежного стимулирования (социального пакета) на отраслевых предприятиях. Отечественная и зарубежная практика формирования системы материального неденежного стимулирования (социального пакета) в организации.

### **Тема 6. Разработка системы нематериального стимулирования.**

Технология формирования системы нематериального стимулирования персонала в организации. Цели системы нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала. Принципы разработки системы нематериального стимулирования трудовой деятельности персонала. Способы диагностики потребности организации в нематериальном стимулировании трудовой деятельности: метод описания ситуации, метод уточнения ограничений.

Порядок установления причин неэффективной деятельности работника и выявления необходимости совершенствования системы нематериального стимулирования персонала.

### **Тема 7. Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала.**

Система нормативно-регламентирующих документов в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации. Структура положений: о стимулировании персонала, об оплате труда, о премировании, о корпоративных наградах, о карьере, об обучении; регламента предоставления сотрудникам времени отдыха и пр. Порядок разработки положения об оплате труда и положения о премировании работников.

#### 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	
1	1	2	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность, место в системе управления персоналом
2		2	Структура системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
3		2	Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
4	2	2	Разработка системы материального денежного стимулирования (системы оплаты труда)
5		2	Разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета)

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема лекции
		ОФО	
6		1	Разработка системы нематериального стимулирования
7		1	Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала
Итого:		12	

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема занятия
		ОФО	
1	1	1	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность, место в системе управления персоналом
2		1	Структура системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
3		4	Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
4	2	2	Разработка системы материального денежного стимулирования (системы оплаты труда)
5		2	Разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета)
6		1	Разработка системы нематериального стимулирования
7		1	Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала
Итого:		12	

### Лабораторные работы

Лабораторные работы учебным планом не предусмотрены

### Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема занятия	Вид СРС
		ОФО		
1	1	5	Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности: сущность, место в системе управления персоналом	Выполнение задания
2		5	Структура системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Выполнение задания
3		10	Диагностика существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Выполнение задания
4	2	5	Разработка системы материального денежного стимулирования (системы оплаты труда)	Выполнение задания
5		5	Разработка системы материального неденежного стимулирования (социального пакета)	Выполнение задания
6		5	Разработка системы нематериального стимулирования	Выполнение задания

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.	Тема занятия	Вид СРС
		ОФО		
7		5	Разработка внутренних нормативных документов, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала	Выполнение задания
8	1,2	8	Зачет	Подготовка к зачету
Итого:		48		

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

- визуализация учебного материала в PowerPoint в диалоговом режиме (лекционные занятия);
- работа в малых группах (практические занятия);
- разбор практических ситуаций (практические занятия).

### 6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы 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 формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Экспресс-опрос (№2)	0-10
2	Выполнение заданий (№2)	0-40
ИТОГО за первую текущую аттестацию		0-50
2 текущая аттестация		
3	Экспресс-опрос	0-10
4	Выполнение заданий (№3)	0-40
ИТОГО за вторую текущую аттестацию		0-50
<b>ВСЕГО</b>		<b>0-100</b>

### 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:

1. ТИУ «Полнотекстовая БД» на платформе ЭБС ООО «Издательство ЛАНЬ»
2. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО РГУ Нефти и газа (НИУ) им. И.М. Губкина.
3. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО УГНТУ.
4. Ресурсы научно-технической библиотеки ФГБОУ ВО «Ухтинский государственный технический университет».
5. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ».
6. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ЭБС ЛАНЬ».
7. Электронно-библиотечная система IPBooks с ООО «Ай Пи Эр Медиа».
8. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «Политехресурс».



9. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «ПРОСПЕКТ».

10. Предоставление доступа к ЭБС от ООО «РУНЭБ».

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

1. Microsoft Windows
2. Microsoft Office Professional Plus
3. Zoom (свободно-распространяемое ПО)
4. Skype (свободно-распространяемое ПО)

### **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	Перечень оборудования, необходимого для освоения дисциплины	Перечень технических средств обучения, необходимых для освоения дисциплины (демонстрационное оборудование)
1	Microsoft Windows, Microsoft Office Professional Plus, Zoom	Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, компьютер, акустическая система. Локальная и корпоративная сеть. Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте, проектор. Учебно-наглядные пособия: раздаточный материал

### **11. Методические указания по организации СРС**

11.1. Методические указания по подготовке к практическим, лабораторным занятиям.

На практических занятиях обучающиеся изучают методику и выполняют типовые задания. 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 на практическом занятии обязательно.

Задания на выполнение типовых расчетов на практических занятиях обучающиеся получают индивидуально.

11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа обучающихся заключается в получении заданий (тем) у преподавателя для индивидуального освоения. Преподаватель на занятии дает рекомендации необходимые для освоения материала. В ходе самостоятельной работы обучающиеся изучить теоретический материал по разделам дисциплины и подготовить доклад 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

дисциплины: **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

направление подготовки: **38.04.03 Управление персоналом**

направленность (профиль) /специализация: **Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации**

Код компетенции	Код и наименование результата обучения по дисциплине	Критерии оценивания результатов обучения			
		1-2	3	4	5
ПКС-1.6 Разрабатывает предложения по формированию системы мотивации и стимулированию труда персонала	Знать: З1 - основные понятия, элементы, механизмы, структуру, формы, ресурсы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Не способен назвать основные понятия, элементы, механизмы, структуру, формы, ресурсы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Демонстрирует отдельные знания основных понятий, элементов, механизмов, структуры, форм, ресурсов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Демонстрирует достаточные знания основных понятий, элементов, механизмов, структуры, форм, ресурсов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала	Демонстрирует исчерпывающие знания основных понятий, элементов, механизмов, структуры, форм, ресурсов системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала
	Уметь: У1 - анализировать систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия, выявлять слабые стороны и разрабатывать мероприятия по повышению ее эффективности	Не владеет навыками диагностики, анализа и разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия	Владеет навыками диагностики и анализа и разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия, допуская значительнее ошибки	Владеет навыками диагностики и анализа и разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия, допуская незначительнее ошибки	Свободно владеет навыками диагностики и анализа и разработки системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала предприятия

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

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Код, направление подготовки/специальность 38.04.03 Управление персоналом  
направленность (профиль)/специализация: Администрирование, консалтинг и кадровый аудит в условиях цифровизации

№ 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	Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. <a href="https://urait.ru/bcode/450158">https://urait.ru/bcode/450158</a>	ЭР	15	100	+
2	Егоршин, Александр Петрович. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлению (специальности) "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. - 2013. - 377 с.	10	15	100	-
3	Захарова, Т. И. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Т. И. Захарова, С. В. Гаврилова. — Москва : Евразийский открытый институт, 2010. — 264 с. — ISBN 978-5-374-00388-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <a href="https://www.iprbookshop.ru/10791.html">https://www.iprbookshop.ru/10791.html</a>	ЭР	15	100	+

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

Руководитель образовательной программы \_\_\_\_\_ Л. С. Ковальжина  
«27» мая 2021 г.

Директор БИК \_\_\_\_\_ Д. Х. Каюкова  
«27» мая 2021 г. *Соломанидина Т.О.* *Егоршин А.П.* *Захарова Т.И.*

