

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич
Должность: и.о. ректора
Дата подписания: 05.12.2024 16:31:35
Уникальный программный ключ:
4e7c4ea90328ec8e65c5d8058549a2538d7400d1

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«ТОМЕНСКИЙ 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|--|
| | | | | | управления | занятиям |
| 4 | | 9 | 11 | - | Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 5 | | 8 | 7 | - | Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений. | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 6 | 2 | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 мотивации труда для целей организации (У2) | Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности | Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной 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 (B1) | 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 (B2) | 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 (B3) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Код, направления подготовки:

01.03.02 Прикладная математика и информатика09.03.02 Информационные системы и технологии (ИСТНб)09.03.02 Информационные системы и технологии (СМАРТб)12.03.01 Приборостроение13.03.01 Теплоэнергетика и теплотехника19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания21.03.02 Землеустройство и кадастры38.03.05 Бизнес-информатика43.03.03 Гостиничное дело45.03.04 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|--|
| | | | | | управления | занятиям |
| 4 | | 8 | 11 | - | Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 5 | | 8 | 7 | - | Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений. | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 6 | 2 | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Код, направления подготовки:

05.03.01 Геология09.03.01 Информатика и вычислительная техника09.03.02 Информационные системы и технологии (ИИПБ)12.03.04 Биотехнические системы и технологии13.03.02 Электроэнергетика и электротехника15.03.01 Машиностроение15.03.06 Мехатроника и робототехника20.03.01 Техносферная безопасность22.03.01 Материаловедение и технологии материалов27.03.01 Стандартизация и метрология27.03.04 Управление в технических системах28.03.03 Наноматериалы38.03.10 Жилищное хозяйство и коммунальная инфраструктура42.03.01 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 |

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. Доминьяк, 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|--|
| | | | | | управления | занятиям |
| 4 | | 8 | 11 | - | Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 5 | | 8 | 7 | - | Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений. | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 6 | 2 | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 мотивации труда для целей организации (У2) | Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности | Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной 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 (B1) | 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 (B2) | 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 (B3) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Код, направления подготовки:

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств18.03.01 Химическая технология18.03.02 Энерго- и ресурсосберегающие процессы в химической технологии, нефтехимии и биотехнологии27.03.05 Инноватика41.03.06 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельностиДля 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. Доминьяк, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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 предприятиях 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 предприятиях 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 предприятиях различной отраслевой принадлежности |
| 10 | 1. Оценка эффективности (результативности) управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации 2. Особенности применения тарифной системы оплаты труда на предприятиях 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 мотивации труда для целей организации (У2) | Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности | Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной 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 (B1) | 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 (B2) | 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 (B3) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельностиДля обучающихся направления подготовки:23.03.01 Технология транспортных процессов38.03.06 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. Доминьяк, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|--|
| | | | | | управления | занятиям |
| 4 | | 10 | 11 | - | Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 5 | | 8 | 7 | - | Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений. | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 6 | 2 | 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 мотивации труда для целей организации (У2) | Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности | Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной 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 (B1) | 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 (B2) | 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 (B3) | 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 |

КАРТА

обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина Мотивация и стимулирование трудовой деятельностиКод, направления подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управлениеНаправленность (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. Доминьяк, 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 |

| | | | | | | |
|--------|-----|----|----|---|---|--|
| | | | | | русской 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 мотивации труда для целей организации (У2) | Не умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская значительные неточности, погрешности | Умеет анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда для целей организации, допуская незначительные неточности | Достаточно свободно и адекватно умеет анализировать современные системы оплаты и материальной 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 (B1) | 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 (B2) | 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 (B3) | 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 |

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. Доминьяк, 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. Осинская, 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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: - теоретические основы трудовой мотивации (31) - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32) - формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33) |
| | | 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, домашняя 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 занятиям |

| | | | | | | |
|--------|-----|-----|----|----|---|---|
| | | | | | управления | занятиям |
| 4 | | 10 | 11 | - | Структуру мотивационного ядра личности работника, факторы на него влияющие | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 5 | | 8 | 7 | - | Состав трудового законодательства в Российской Федерации, факторы, влияющие на внесение в него изменений. | Подготовка к устному опросу, практическим занятиям |
| 6 | 2 | 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 |
| 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.).

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 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать: теоретические основы трудовой мотивации (31) | 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 (32) | 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 (33) | 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 |

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. Доминьяк, 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 |