

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация об информации  
ФИО: Клочков Юрий Сергеевич  
Должность: и.о. ректора  
Дата подписания: 05.12.2024 10:59:17  
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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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                |
|                      | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>  | 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: <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>   | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a>  | 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 ; 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a> | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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                |
|                      | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>   | 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: <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>  | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a>   | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a> | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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 |
|------------------------------------|---|-------------------|
| <b>1 текущая аттестация</b>        |   |                   |
| 1                                  | Устный опрос №1                             | 0-5               |
| 2                                  | Тестирование №1                             | 0-10              |
| 3                                  | Решение задач №1                            | 0-15              |
| ИТОГО за первую текущую аттестацию |   | 30                |
| <b>2 текущая аттестация</b>        |   |                   |
| 4                                  | Устный опрос №2                             | 0-5               |
| 5                                  | Тестирование №2                             | 0-10              |
| 6                                  | Решение задач №2                            | 0-15              |
| ИТОГО за вторую текущую аттестацию |   | 30                |
| <b>3 текущая аттестация</b>        |   |                   |
| 7                                  | Устный опрос №3                             | 0-10              |
| 8                                  | Тестирование №3                             | 0-15              |

|   |                                    |            |
|---|------------------------------------|------------|
| 9 | Решение задач №3                   | 0-15       |
|   | ИТОГО за третью текущую аттестацию | 40         |
|   | <b>ВСЕГО</b>                       | <b>100</b> |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор<br>- 1 шт. | 625001, Тюменская область, г. Тюмень,<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> .   | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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                |
|                      | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> .   | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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         |
|   | <b>ВСЕГО</b>                       | <b>100</b> |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор<br>- 1 шт. | 625001, Тюменская область, г. Тюмень,<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a>  | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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. 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятиях разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации  |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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 |
|-----------------------------|---|-------------------|
| <b>1 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 1                           | Устный опрос №1                             | 0-5               |
| 2                           | Тестирование №1                             | 0-10              |
| 3                           | Решение задач №1                            | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за первую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| <b>2 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 4                           | Устный опрос №2                             | 0-5               |
| 5                           | Тестирование №2                             | 0-10              |
| 6                           | Решение задач №2                            | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за вторую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| <b>3 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 7                           | Устный опрос №3                             | 0-10              |
| 8                           | Тестирование №3                             | 0-15              |
| 9                           | Решение задач №3                            | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за третью текущую аттестацию</b>   | <b>40</b>         |
|                             | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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       |
|   | <b>ВСЕГО</b>  | <b>100</b> |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>Компьютер в комплекте - 12 шт., проектор<br>- 1 шт. | 625001, Тюменская область, г. Тюмень,<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a>  | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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              |
|                      | <b>ИТОГО за первую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| 2 текущая аттестация |   |                   |
| 4                    | Устный опрос №2                             | 0-5               |
| 5                    | Тестирование №2                             | 0-10              |
| 6                    | Решение задач №2                            | 0-15              |
|                      | <b>ИТОГО за вторую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| 3 текущая аттестация |   |                   |
| 7                    | Устный опрос №3                             | 0-10              |
| 8                    | Тестирование №3                             | 0-15              |
| 9                    | Решение задач №3                            | 0-15              |
|                      | <b>ИТОГО за третью текущую аттестацию</b>   | <b>40</b>         |
|                      | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a>  | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | ЭР*                          | 30  | 100                                       | +   |

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

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

**УТВЕРЖДАЮ**

\_\_\_\_\_

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

направление подготовки: 27.03.03 Системный анализ и управление

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

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена  
на заседании кафедры МТЭК

Протокол № \_\_\_\_\_ от «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Рабочую программу разработал:

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

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

## 1. Цели и задачи освоения дисциплины

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

Задачи дисциплины:

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

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

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

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

*знания:*

- основных элементов математического аппарата алгебры, необходимого для решения теоретических и практических задач;
- основных законодательных документов в области трудового права, виды правовых отношений, возникающих при привлечении рабочей силы;
- основных форм организации труда персонала на предприятиях различной отраслевой принадлежности.

*умения:*

- систематизировать информацию из различных источников на основе современных информационных технологий, включающих специальные программные продукты, для изучения проблем в исследуемой области;
- уметь применять знания для обеспечения безопасности и улучшения условий труда в сфере своей профессиональной деятельности;
- применять способы организации труда персонала предприятия с учетом отраслевой принадлежности.

*владение:*

- навыками самостоятельного анализа содержания научных проблем, познавательной и социокультурной сущности достижений науки и философии в контексте изучаемого предмета;
- способностью обосновывать организационно-управленческие мероприятия по повышению эффективности деятельности на отраслевых предприятиях в изучаемой области.

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

## 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

| Код и наименование компетенции   | Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)                                       | Код и наименование результата обучения по дисциплине  |
|--|--|---|
| ПКСд-9 Способен формировать систему мотивации и стимулирования труда для целей организации | ПКСд-9.1 Организует оплату труда персонала и его стимулирование, разрабатывает систему мотивации | Знать:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные,  |

|    |  |
|----|--|
|    | профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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 |
|-----------------------------|---|-------------------|
| <b>1 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 1                           | Устный опрос №1                             | 0-5               |
| 2                           | Тестирование №1                             | 0-10              |
| 3                           | Решение комплекта задач №1                  | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за первую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| <b>2 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 4                           | Устный опрос №2                             | 0-5               |
| 5                           | Тестирование №2                             | 0-10              |
| 6                           | Решение комплекта задач №2                  | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за вторую текущую аттестацию</b>   | <b>30</b>         |
| <b>3 текущая аттестация</b> |   |                   |
| 7                           | Устный опрос №3                             | 0-10              |
| 8                           | Тестирование №3                             | 0-15              |
| 9                           | Решение комплекта задач №3                  | 0-15              |
|                             | <b>ИТОГО за третью текущую аттестацию</b>   | <b>40</b>         |

|  |              |            |
|--|--------------|------------|
|  | <b>ВСЕГО</b> | <b>100</b> |
|--|--------------|------------|

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> . - 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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:<br>- теоретические основы трудовой мотивации (31)<br>- системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала (32)<br>- формы и системы оплаты труда, применяемые в отечественной практике (33)  |
|  |  | Уметь:<br>- выбирать и обосновывать приемлемые источники информации, цифровые инструменты для анализа в области организации и оплаты труда (У1)<br>- анализировать современные системы оплаты и материальной (монетарной) мотивации труда для целей организации (У2)<br>- обосновывать предложения по изменению условий и оплате труда персонала (У3) |
|  |  | Владеть:<br>- навыками применения технологий материальной мотивации в управлении персоналом (В1)<br>- навыками применения цифровых инструментов в области организации процессов оплаты труда (В2)<br>- 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.<br>2. Формы и системы оплаты труда, применимые на коммерческих предприятиях  |
| 2          | 1. Отличительные особенности систем мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций.<br>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.<br>2. Методы планирования фонда оплаты труда на коммерческом предприятии |
| 4          | 1. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности: личностные, профессиональной деятельности, групповые и др.<br>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.<br>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.<br>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.<br>2. Особенности применения нетрадиционных форм оплаты труда на предприятии разной отраслевой принадлежности |
| 8  | 1. Нормативно-правовое регулирование оплаты труда на предприятии реального сектора экономики<br>2. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием труда персонала организации   |
| 9  | 1. Дифференциация мер нематериального стимулирования трудовой деятельности по категориям персонала.<br>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<br>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                |
|                      | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

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              |
|       | <b>ВСЕГО</b>                                | <b>100</b>        |

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы

- 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](http://www.studentlibrary.ru)
- Электронно-библиотечная система «Лань» <https://e.lanbook.com>
- Образовательная платформа ЮРАЙТ [www.urait.ru](http://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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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:<br>Учебная мебель: столы, стулья.<br>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: <a href="https://urait.ru/bcode/475048">https://urait.ru/bcode/475048</a>     | 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. <a href="https://e.lanbook.com/book/263960">https://e.lanbook.com/book/263960</a>                        | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/468816">https://urait.ru/bcode/468816</a> | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/511644">https://urait.ru/bcode/511644</a> .   | 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: <a href="https://urait.ru/bcode/508182">https://urait.ru/bcode/508182</a>  | 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 |