

Министерство просвещения Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования
«Российский государственный профессионально-педагогический университет»
Институт гуманитарного и социально-экономического образования
Кафедра экономики, менеджмента, маркетинга и технологий экономического
образования

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.01.04 «МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль программы «Управление персоналом организаций бюджетной сферы»

Автор(ы): канд. экон. наук, доцент, Е.И. Чучкалова
доцент

Одобрена на заседании кафедры экономики, менеджмента, маркетинга и технологий экономического образования. Протокол от «29» декабря 2022 г. №6.

Рекомендована к использованию в образовательной деятельности научно-методической комиссией института ГСЭО РГППУ. Протокол от «18» января 2023 г. №5.

Екатеринбург
2023

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель освоения дисциплины «Мотивация персонала»: формирование компетенций, в области мотивации и стимулирования труда, основанных на знании современных методов воздействия на работников, теорий мотивации и оплаты труда, практики вознаграждения персонала.

Задачи:

- формирование профессиональных компетенций в области мотивации персонала;
- усвоение классических и современных теорий мотивации, теоретических представлений о понятии мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;
- овладение методическими подходами к построению современных систем мотивации и стимулированию труда;
- приобретение базовых навыков практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Дисциплина «Мотивация персонала» относится к формируемой участниками образовательных отношений части учебного плана.

Для изучения учебной дисциплины необходимы знания, умения и владения, формируемые следующими дисциплинами:

1. Управление человеческими ресурсами.
2. Анализ и диагностика экономической деятельности компании.

3. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- УК-1 Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий;
- УК-5 Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;
- УК-6 Способен определять и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;
- ПК-1 Способен готовить аналитические материалы.;



- ПК-3 Способен проводить научные исследования в сфере управления персоналом.

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен:

Знать:

31. Теории поведения личности в организации;
32. Теоретические основы, содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности;
33. Этические нормы деловых отношений, основы делового общения, принципы и методы организации деловых коммуникаций;
34. Сущность и методы управления организационной культурой;
35. Основы управления поведением персонала.

Уметь:

- У1. Логично мыслить, излагать и аргументированно отстаивать собственное видение рассматриваемых проблем;
- У2. Разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации;
- У3. Создать благоприятные условия для эффективного использования рабочего времени, материалов и техники в интересах роста производства;
- У4. Рассчитывать динамику и структуру показателей рынка труда и занятости, строить таблицы, пользоваться графиками;
- У5. Проектировать системы мотивации и социально-трудовые отношения с учетом комплекса экономических и социальных факторов;
- У6. Включаться в совместную деятельность с коллегами, работать в команде;
- У7. Организовывать студентов своей группы в подгруппы для овладения ими опытом взаимодействия при решении предлагаемых учебных задач;
- У8. Грамотно и самостоятельно использовать терминологию и методологию представленной научной дисциплины.

Владеть:

- В1. Методами нормирования труда в процессе выполнения работы, изготовления продукции, осуществления услуг;
- В2. Практическими навыками разработки мероприятий в части рационального использования и развития человеческих ресурсов;
- В3. Навыками самостоятельного овладения новыми знаниями, используя современные образовательные технологии, активные и интерактивные методы обучения;
- В4. Навыками проведения анализа работ и анализа рабочих мест;
- В5. Навыками оптимизации норм обслуживания и численности;
- В6. Навыками организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;



В7. Навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры;

В8. Методами изучения затрат рабочего времени.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1 Объем дисциплины и виды контактной и самостоятельной работы

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 3 зач. ед. (108 час.), семестр изучения – 3, распределение по видам работ представлено в табл. № 1.

Таблица 1. Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ

Вид работы	Форма обучения
	очная
	Семестр изучения
	3 сем.
	Кол-во часов
Общая трудоемкость дисциплины по учебному плану	108
Контактная работа, в том числе:	38
Практические занятия	38
Самостоятельная работа студента	70
Промежуточная аттестация, в том числе:	
Зачет	3 сем.

**Распределение трудоемкости по видам контактной работы для заочной формы обучения (при наличии) корректируется в соответствии с учебным планом заочной формы обучения.*

4.2 Содержание и тематическое планирование дисциплины

Таблица 2. Тематический план дисциплины

Наименование разделов и тем дисциплины (модуля)	Сем.	Всего, час.	Вид контактной работы, час.			СРС
			Лекции	Практ. занятия	Лаб. работы	
1. Механизм мотивации труда; мотив и стимул	3	-	-	-	-	-



2. Современные теории трудовой мотивации. Зарубежные теории мотивации	3	-	-	-	-	-
3. Составление мотивационной карты сотрудника	3	-	-	-	-	-
4. Стимулирование и мотивация труда работников	3	-	-	-	-	-
5. Демотивация персонала	3	-	-	-	-	-
6. Аудит мотивационного состояния организации	3	-	-	-	-	-

**Распределение часов по разделам (темам) дисциплины для заочной формы обучения осуществляется научно-педагогическим работником, ведущим дисциплину.*

4.3 Содержание разделов (тем) дисциплин

Раздел 1. Механизм мотивации труда; мотив и стимул

«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные понятия курса – «потребность», «мотив», «стимул», «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников.

Раздел 2. Современные теории трудовой мотивации. Зарубежные теории мотивации

Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В.И. Герчиков и др.). Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, современный российский подход к проблемам мотивации персонала).

Раздел 3. Составление мотивационной карты сотрудника

Составление мотивационной карты сотрудника. Структура мотивационной карты сотрудника. Этапы построения карты. Факторы, влияющие на мотивацию сотрудника.

Раздел 4. Стимулирование и мотивация труда работников

Стимулирование труда персонала Сущность стимулирования труда. Классификация стимулов к труду. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Заработная плата и ее характеристики.



Существующие системы оплаты труда и их виды. Премирование работников. Сравнительный анализ систем оплаты труда. Партисипативное управление.

Раздел 5. Демотивация персонала

Демотивация персонала и способы ее профилактики. Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации.

Раздел 6. Аудит мотивационного состояния организации

Аудит мотивационного состояния организации. Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации.

5. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Для изучения дисциплины используются различные образовательные технологии:

1. Традиционные образовательные технологии, которые ориентируются на организацию образовательного процесса, предполагающую прямую трансляцию знаний от преподавателя к студенту (преимущественно на основе объяснительно-иллюстративных методов обучения). Учебная деятельность студента носит в таких условиях, как правило, репродуктивный характер.

2. Информационно-коммуникационные образовательные технологии, при которых организация образовательного процесса, основывается на применении специализированных программных сред и технических средств работы с информацией. Используются для поддержки самостоятельной работы обучающихся с использованием электронной информационно-образовательной среды (ЭИОС), телекоммуникационных технологий, педагогических программных средств и др.

3. Технология обучения в сотрудничестве применяются при проведении семинарских, практических и лабораторных занятий, нацелены на совместную работу в командах или группах и достижение качественного образовательного результата.

4. При реализации образовательной программы с применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения:

- состав видов контактной работы по дисциплине (модулю), при необходимости, может быть откорректирован в направлении снижения доли занятий лекционного типа и соответствующего увеличения доли консультаций (групповых или индивидуальных) или иных видов контактной работы;

- информационной основой проведения учебных занятий, а также организации самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю) являются представленные в электронном виде методические, оценочные и иные



материалы, размещенные в электронной информационно-образовательной среде (ЭИОС) университета, в электронных библиотечных системах и открытых Интернет-ресурсах;

- взаимодействие обучающихся и педагогических работников осуществляется с применением ЭИОС университета и других информационно-коммуникационных технологий (видеоконференцсвязь, облачные технологии и сервисы, др.);

- соотношение контактной и самостоятельной работы по дисциплине (модулю) может быть изменено в сторону увеличения последней, в том числе самостоятельного изучения теоретического материала.

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

6.1 Основная литература

6.2 Дополнительная литература

6.3 Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

Интернет-ресурсы:

1. Информационно-правовой портал. Режим доступа: <http://www.garant.ru>
2. Информационно-правовая система "Консультант-плюс". Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Российская государственная библиотека. Режим доступа: <https://www.rsl.ru/>
4. Российская национальная библиотека. Режим доступа: <http://www.rsl.ru>
5. Библиотека менеджмента. Режим доступа: <http://management-rus.ru/ssil.php>

Программное обеспечение:

1. Операционная система Windows.
2. Офисная система Office Professional Plus.
3. Табличный процессор Excel.

Информационные системы и платформы:

1. Система дистанционного обучения «Moodle».
2. Информационная система «Таймлайн».
3. Платформа для организации и проведения вебинаров «Mirapolis Virtual Room».



7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Перечень материально-технического обеспечения для реализации образовательного процесса по дисциплине:

1. Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа с мультимедийным оборудованием.
2. Учебная аудитория для проведения занятий семинарского (практического) типа, проведения групповых и индивидуальных консультаций, проведения текущего контроля и промежуточной аттестации.
3. Читальный зал для магистрантов и аспирантов.
4. Помещения для самостоятельной работы.

