



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
ФГБОУ ВО «ИГУ»

**Кафедра предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы**

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета бизнес-коммуникаций и  
информатики

В.К. Карнаухова

«16» марта 2022 г

**Рабочая программа дисциплины (модуля)**

Наименование дисциплины (модуля)

**Б1.В.13 Мотивация и стимулирование  
трудовой деятельности**

*(индекс дисциплины по учебному плану, наименование дисциплины  
модуля)*

Направление подготовки:

**38.03.03 Управление персоналом**

*(код, наименование направления подготовки)*

Направленность (профиль) подготовки:

**Управление персоналом**

Квалификация выпускника: бакалавр

Форма обучения: очная

*(очная, заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий)\*, очно-заочная (с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий\*))*

Согласовано с УМК факультета бизнес-коммуникаций и информатики:

Рекомендовано кафедрой  
предпринимательства и управления в сфере  
услуг и рекламы:

Протокол № 7 от «16» марта 2022 г.

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

Председатель

В.К. Карнаухова

зав. кафедры

Е.А. Волохова

## СОДЕРЖАНИЕ

	<i>стр.</i>
I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	3
II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО .....	3
III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ .....	3
IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ .....	4
4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов .....	4
4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине .....	5
4.3 Содержание учебного материала .....	11
4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ .....	12
4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов .....	25
4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов .....	26
4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов) .....	30
V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) .....	30
а) основная литература .....	30
б) дополнительная литература .....	31
в) периодическая литература .....	31
г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы .....	31
VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ .....	32
6.1. Учебно-лабораторное оборудование .....	32
6.2. Программное обеспечение .....	34
6.3. Технические и электронные средства .....	34
VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ .....	34
VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ .....	35
8.1. Оценочные средства текущего контроля .....	35
8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации .....	42

## **I. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Цели:** освоение студентами теоретических знаний в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и формирование компетенций, которые позволят принимать эффективные управленческие решения в профессиональной деятельности.

### **Задачи:**

— охарактеризовать классические и современные теории мотивации, теоретические представления о мотивации и стимулировании труда, структуре и механизмах мотивации и стимулирования;

— рассмотреть методологические подходы к построению современных систем мотивации и стимулирования труда;

— сформировать базовые навыки практической работы в области трудовой мотивации, организации вознаграждения персонала, определения влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.

## **II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО**

2.1. Учебная дисциплина (модуль) «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений «Блок 1. Дисциплины (модули)».

Подробно рассматриваются актуальные вопросы мотивации и стимулирования труда персонала, даются характеристики основных теорий мотивации, приводится классификация мотивов и факторов, влияющих на мотивацию трудовой деятельности.

2.2. Для изучения данной учебной дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами:

— Менеджмент;

— Управление персоналом.

2.3. Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной:

— Преддипломная практика;

— Стратегический менеджмент;

— Управленческое консультирование.

## **III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций (элементов следующих компетенций) в соответствии с ФГОС ВО и ОП ВО по данному направлению подготовки:

**Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю),  
соотнесенных с индикаторами достижения компетенций**

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-3 Знает основы профессионального развития персонала, управления карьерой и служебно-профессиональным продвижением персонала, процессы обучения, адаптации и стажировки персонала, организации работы с кадровым резервом	ПК-3.1	Знает системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала
	ПК-3.2	Умеет определять краткосрочные и долгосрочные потребности развития персонала и построения его профессиональной карьеры
	ПК-3.3	Владеет навыками анализа эффективности мероприятий по развитию персонала, подготовки предложений по развитию

#### IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Трудоемкость дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов, в том числе 36 часов на контроль, из них 36 часов на экзамен.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

#### 4.1 Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и СРС, отведенного на них количества академических часов

п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся и трудоемкость (в часах)				Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			Контактная работа преподавателя с обучающимися					
			Лекции	Семинарские (практические) занятия	Консультации			
1	Мотивация в системе близких понятий	6	2	2	0	0		
2	Система мотивации труда и ее составляющие	6	0	2	0	2		
3	Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду	6	2	2	0	0		
4	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда	6	0	2	0	2		

5	Зарубежные теории трудовой мотивации	6	2	2	0	0	
6	Трудовая мотивация в работах российских авторов	6	0	2	0	2	
7	Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию	6	2	2	0	0	
8	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы	6	0	2	0	2	
9	Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда	6	2	2	0	0	
10	Мотивация и вознаграждение руководителей	6	0	2	0	2	
11	Аморальная и сомнительная трудовая мотивация	6	2	2	0	0	
12	Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда	6	0	2	0	2	
13	Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства	6	2	2	0	2	
14	Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников	6	0	2	0	2	
15	Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.	6	0	2	0	2	
16	Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд	6	2	2	0	2	
17	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	6	0	2	0	2	
<b>Итого за 6 семестр</b>			<b>16</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	<b>Экз (36)</b>
<b>Итого часов</b>			<b>16</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>22</b>	

**4.2 План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине**

Се- мест р	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оце- ночно е сред- ство	Учебно- методи- ческое обеспе- чение само- стоя- тельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выпол- - нения	Зат- рагы вре- мени (час. )		
6	Система мотивации труда и ее составляющие	<p><b>Для овладения знаниями:</b> чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы, конспектирование текста</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление таблиц для систематизации учебного материала, составление глоссария</p> <p><b>Для формирования умений:</b> подготовка к участию в мероприятии</p>	1-18 неделя	2	Тест, УО, КР, Пр	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).
6	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда	<p><b>Для овладения знаниями:</b> чтение учебной литературы, чтение дополнительной литературы</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление плана и тезисов ответа, составление глоссария</p> <p><b>Для формирования умений:</b> подготовка проекта или творческой работы, подготовка к участию в мероприятии</p>	1-18 неделя	2	КЛ, Гл, Тест, УО	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).

6	Трудовая мотивация в работах российских авторов	<p><b>Для овладения знаниями:</b> составление схем и таблиц</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> работа с конспектом лекций, составление плана и тезисов ответа</p>	1-18 неделя	2	УО, Реф	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>
6	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы	<p><b>Для овладения знаниями:</b> конспектирование текста</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление плана и тезисов ответа</p>	1-18 неделя	2	КЛ, Пр	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>

6	Мотивация и вознаграждение руководителей	<p><b>Для овладения знаниями:</b> прохождение тематического онлайн-курса</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> оформление отчетов</p>	1-18 неделя	2	УО	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>
6	Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда	<p><b>Для овладения знаниями:</b> использование аудио- и видео-записей, компьютерной техники и интернета</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление глоссария</p> <p><b>Для формирования умений:</b> работа с тренажером, подготовка к участию в мероприятии</p>	1-18 неделя	2	КЛ, УО, Д	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>

6	Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства	<p><b>Для овладения знаниями:</b> чтение дополнительной литературы</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> подготовка реферата</p> <p><b>Для формирования умений:</b> рефлексивный анализ профессиональных умений</p>	1-18 неделя	2	Тест, Реф	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>
6	Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников	<p><b>Для овладения знаниями:</b> чтение дополнительной литературы</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление глоссария</p> <p><b>Для формирования умений:</b> рефлексивный анализ профессиональных умений</p>	1-18 неделя	2	Д, Реф, КР, Пр	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>

6	Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.	<p><b>Для овладения знаниями:</b> составление схем и таблиц</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление глоссария</p> <p><b>Для формирования умений:</b> рефлексивный анализ профессиональных умений</p>	1-18 неделя	2	Д, Пр	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>
6	Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд	<p><b>Для овладения знаниями:</b> прохождение тематического онлайн-курса</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление глоссария</p> <p>Подготовка к экзамену</p>	1-18 неделя	2	КЛ, Гл, Д	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>

6	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	<p><b>Для овладения знаниями:</b> прохождение тематического онлайн-курса</p> <p><b>Для закрепления и систематизации знаний:</b> составление таблиц для систематизации учебного материала</p> <p><b>Для формирования умений:</b> работа с тренажером, подготовка проекта или творческой работы</p> <p>Подготовка к экзамену</p>	1-18 неделя	2	Тест, УО, Д	<p>Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <a href="https://urait.ru/bcode/469533">https://urait.ru/bcode/469533</a> (дата обращения: 02.10.2021).</p>
<b>Общая трудоемкость самостоятельной работы по дисциплине (час)</b>				<b>22</b>		
<b>Из них объем самостоятельной работы с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий (час)</b>				<b>0</b>		
<b>Бюджет времени самостоятельной работы, предусмотренный учебным планом для данной дисциплины (час)</b>				<b>22</b>		

#### 4.3 Содержание учебного материала

Трудоемкость дисциплины (з.е.)	3
--------------------------------	---

<p>Наименование основных разделов (модулей)</p>	<p>Мотивация в системе близких понятий  Система мотивации труда и ее составляющие  Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду  Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда  Зарубежные теории трудовой мотивации  Трудовая мотивация в работах российских авторов  Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию  Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы  Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда  Мотивация и вознаграждение руководителей  Аморальная и сомнительная трудовая мотивация  Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда  Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства  Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников  Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.  Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд  Разработка базовой и переменной частей оплаты труда</p>
<p>Формы текущего контроля</p>	<p>Тест, устный опрос, контрольная работа, практическое задание, конспект лекций, глоссарий по предмету, реферат, доклад/презентация</p>
<p>Форма промежуточной аттестации</p>	<p>Экзамен</p>

#### 4.3.1. Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

№ п/п	№ раздела и темы дисциплины (модуля)	Наименование семинаров, практических и лабораторных работ	Трудоемкость (час.)	Оценочные средства	Формируемые компетенции
-------	--------------------------------------	---	---------------------	--------------------	-------------------------

1	1	<p>1.1. Соотношение понятий «мотивация», «стимулирование» и «вознаграждение». 1.2. Категория мотива в психологии и философии. 1.3. Активность, активизация и субъектность в трудовой деятельности. 1.4. Проблема классификации мотивов. Различные побудители трудовой деятельности. 1.5. Проблема уточнения предметов мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд (проблема их несовпадения). 1.6. Проблема «мотивации на вознаграждение» и «вознаграждения стимулированием». 1.7. Организационные и психолого-педагогические условия формирования внутренней мотивации работника.</p>	2	Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	---	---	---	----	------------------------------

2	2	<p>2.1. Понятие системы мотивации труда. 2.2. Мотивация труда в системе управленческих задач. 2.3. Субъекты и объекты мотивации труда. 2.4. Цели, направления работы и задачи мотивации труда. 2.5. Параметры эффективности мотивации труда. 2.6. Общие принципы мотивации труда. 2.7. Справедливость в системе трудовой мотивации, стимулирования и вознаграждения. 2.8. Факторы мотивации труда, проблема исследования их взаимосвязей и взаимокompенсаций. 2.9. Основные ресурсы мотивации труда. Проблема «избыточных ресурсов» при неумении их использовать (психологический «феномен дурака»). 2.10. Идеи сравнения и сопоставительности в системе мотивации труда.</p>	2	Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	---	---	---	----	------------------------------

3	3	<p>3.1. Понятия «ценность труда» и «корпоративная этика». 3.2. Особенности трудовой этики на разных этапах социально-экономического развития. 3.3. Сравнительный анализ систем мотивации и стимулирования труда в разных странах. 3.4. Проблема комплексной сравнительной оценки систем мотивации и стимулирования в разных странах. 3.5. Мотивация труда в условиях увеличивающегося свободного времени и «привлекательной» безработицы. 3.6. Проблемы глобализации внутринациональных методов вознаграждения и оплаты труда мигрантов. 3.7. Мотивация, стимулирование и оплата труда в периоды духовного подъема общества.</p>	2	Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
4	4	<p>4.1. Ранние исследования трудовых интересов работников. 4.2. Проблемы и перспективные направления изучения мотивации (по Х. Хекхаузену). 4.3. Проблема типологии основных теорий и подходов в изучении трудовой мотивации. 4.4. Проблема классификации мотивов (по Е. П. Ильину).</p>	2	Тест, КР, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

5	5	<p>5.1. Теория потребностей А. Маслоу и практика менеджмента. 5.2. Теория мотивации (ERG) К. Альдерфера. 5.3. Мотиваторно-гигиеническая (двухфакторная) теория мотивации Ф. Герцберга. 5.4. Концепции «обогащения» и «гуманизации труда». 5.5. Теория мотивации в достижениях Д. МакКлелланда. 5.6. Теория «Х» и теория «Y» Д. МакГрегора. Теория «Z» У. Оучи. 5.7. Концепции партисипативного управления. 5.8. Теория характеристик работы Дж. Р. Хэкмана и Г. Р. Олдхэма. 5.9. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. 5.10. Теория общих ожиданий В. Врума. 5.11. Теория справедливости Дж. С. Адамса. 5.12. Модель Л. Портера — Э. Лоулера. 5.13. Концепция трудовой мотивации Дж. Аткинсона. 5.14. Концепция «состояния потока» М. Чиксентмихайи. 5.15. Модель «Рубикон» Х. Хекхаузена и П. М. Гольвитцера. 5.16. Практико-ориентированные теории трудовой мотивации.</p>	2	КЛ, Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	---	---	---	--------------	------------------------

6	6	6.1. Ранние исследования отношения к труду. 6.2. Теория трудовых установок А. К. Гастева. 6.3. Теория иерархической структуры диспозиций личности В. А. Ядова и других. 6.4. Понимание мотива в трудах А. Н. Леонтьева и С. Л. Рубинштейна. 6.5. Современные исследования трудовой мотивации. 6.6. Элитарные ориентации в трудовой деятельности и планировании карьеры.	2	Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
7	7	7.1. Система экономических и психологических законов (по Б. А. Райзбергу). 7.2. Эмпирические законы психологии экономического и социального поведения людей (по Б. А. Райзбергу).	2	Тест, УО, КР, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

8	8	<p>8.1. Методы исследования мотивационного потенциала общества. 8.2. Методы исследования трудовой мотивации в организации. 8.3. Методы исследования трудовой мотивации в коллективах и рабочих группах. 8.4. Методы исследования трудовой мотивации конкретной личности. 8.5. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления человеческими ресурсами (на уровне страны, регионов, крупных городов). 8.6. Потенциал развития трудовой мотивации в различных элементах системы управления персоналом организации. 8.7. Нетрадиционные методы мотивации труда. 8.8. Главные проблемы исследования и развития трудовой мотивации.</p>	2	КЛ, Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	---	---	---	--------------	------------------------

9	9	<p>9.1. Стремление к высоким трудовым показателям в системе мотивации труда.</p> <p>9.2. Проблема удовлетворенности трудом и удовлетворенности жизнью.</p> <p>9.3. Проблема соотношения производительности и удовлетворенности трудом.</p> <p>9.4. Морально-волевая регуляция трудовой деятельности и карьеры.</p> <p>9.5. Мотивирующий смысл планирования трудовой деятельности.</p> <p>9.6. Номинальные и реальные доходы в условиях нестабильности национальных валют.</p> <p>9.7. Профессиональные стрессы и дистрессы в системе трудовой мотивации.</p> <p>9.8. Трудоголизм в системе трудовой мотивации.</p> <p>9.9. Риски и страхи в системе мотивации труда.</p> <p>9.10. «Выученная беспомощность» в профессиональной деятельности.</p> <p>9.11. Интимные мотивы труда.</p> <p>9.12. Внепрофессиональные и внеорганизационные мотивы труда.</p> <p>9.13. Роль опыта ошибок и опыта достижений в системе мотивации.</p>	2	Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	---	---	---	--------------	------------------------

10	10	<p>10.1. Сравнительная оценка мотивации руководителей и подчиненных. 10.2. Руководители, лидеры и «мотивационное ядро» организации. Проблема морально-мотивационного «перерождения» лидеров и руководителей. 10.3. Рейтинг потребностей руководителей. 10.4. Психология управленческого целеполагания. 10.5. Измерение и оценка труда высших руководителей. 10.6. Личный пример и лидерские качества руководителя в системе мотивации труда. 10.7. Принципы и структура вознаграждения руководителей. 10.8. Особенности российских и зарубежных менеджеров.</p>	2	Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
----	----	---	---	----------	------------------------------

11	11	<p>11.1. Парадоксы просоциальной, асоциальной и антисоциальной трудовой мотивации. 11.2. Морально-эмоциональные контексты мотивации труда. 11.3. Мотивы, антимотивы и мотивировки. 11.4. Конструктивная (позитивная) и деструктивная трудовая мотивация. 11.5. Варианты самооправдания экономических преступлений и их профилактика. 11.6. Зависть и конкуренция в системе трудовой мотивации. 11.7. Мотивация «внутренне уволившихся» сотрудников (феномен «ментальной миграции»). 11.8. Трудовая мотивация в условиях эксплуатации труда. Проблема личностной деградации «эксплуататора» и «эксплуатируемого». 11.9. Мифы мотивации труда.</p>	2	Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12	12	<p>12.1. Общая логика развития позитивного отношения к труду на разных этапах становления личности. 12.2. Развитие трудовой мотивации в контексте формирования «экономического», «технологического» и «ценностно-смыслового» этносов культуры. 12.3. Планирование личной карьеры в системе мотивации. 12.4. Ориентация на глобальные цели развития (организации, общества, культуры) в системе мотивации личности.</p>	2	Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

13	13	<p>13.1. Управление мотивацией и стимулированием труда на уровне государства. Меры прямого и косвенного регулирования. 13.2. Нормативно-правовые основы регулирования вопросов оплаты труда. 13.3. Отраслевое, региональное и районное регулирование вознаграждения за труд. 13.4. Понятия «локальная экономическая безопасность» и «социальное партнерство» в системе мотивации труда. 13.5. Управление трудовой мотивацией на уровне общественного сознания. 13.6. Возможности и ограничения рыночных механизмов саморегуляции в управлении трудовой мотивацией. 13.7. Управление трудовой мотивацией на уровне организации. 13.8. Управление трудовой мотивацией на уровне группы и коллектива. 13.9. Управление трудовой мотивацией на уровне конкретного работника. Мотивация и самомотивация. 13.10. Проблема учета индивидуального вклада работника. 13.11. Оптимизация труда и повышение качества менеджмента как резервы развития трудовой мотивации. Плюсы и минусы бюрократизации в мотивации труда.</p>	2	УО, КР, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
----	----	---	---	------------	------------------------

14	14	<p>14.1. Организационная культура в системе мотивации труда. 14.2. Лояльность и приверженность организации в системе мотивации труда. 14.3. Организационная приверженность в условиях развития поливариативных («протейных») карьер. 14.4. Вознаграждение сотрудников, командированных за рубеж. 14.5. Проблема «выгодной продажи» своего труда в переговорах с работодателем и «эксплуатация скромности» работника. 14.6. Трудовые соглашения в системе вознаграждения за труд. Проблема пересмотра заработной платы. Особенности «психологического контракта».</p>	2	КЛ, Тест, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
----	----	--	---	--------------	------------------------

15	15	<p>15.1. Сущность, функции и основные теории заработной платы. 15.2. Материальное и нематериальное вознаграждение. Структура вознаграждения. 15.3. Социально-экономическая сущность денег в современном мире. 15.4. Психологическая сущность денег. Проблема «эквивалентности» человека и денег. 15.5. Тарифная (повременная), бестарифная и многоразрядная тарифная системы оплаты труда. 15.6. Сдельная форма оплаты труда. 15.7. Оплата труда на комиссионной основе. 15.8. Оплата труда на основе личных симпатий. 15.9. Оплата отдельных категорий работников. 15.10. Премирование, доплаты, гарантии и компенсации в системе оплаты труда. 15.11. Особенности оплаты труда при невыполнении норм выработки, простое и браке продукции. 15.12. Проблема выбора наиболее «эффективной» формы оплаты труда. Проблема «гибкой» формы оплаты труда. 15.13. Понятия «совокупный доход» и «суммарное вознаграждение».</p>	2	Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
----	----	--	---	--------------	------------------------

16	16	16.1. Проблема низкой эффективности существующих систем мотивации и стимулирования труда. 16.2. Общая схема формирования систем мотивации и стимулирования труда. 16.3. Диагностика системы мотивации труда в организации как условие ее совершенствования. 16.4. Развитие системы материального денежного стимулирования. 16.5. Развитие системы материального неденежного стимулирования («социального пакета»). 16.6. Развитие системы нематериального стимулирования. 16.7. Варианты соучастия персонала в управлении организацией. 16.8. Инновационные подходы в развитии систем мотивации труда. 16.9. Технология развития и совершенствования нормативно-правовой базы мотивации и стимулирования труда.	2	КЛ, Тест, УО, Пр	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
17	17	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда.	2	КЛ, Тест, Пр, Деловая игра	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

**4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение самостоятельной работы студентов**

№ п/п	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
2	Система мотивации труда и ее составляющие	Подготовка тезауруса понятий система мотивации труда и ее составляющие	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

4	Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда	Составление таблицы основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	Трудовая мотивация в работах российских авторов	Подготовка доклада в форме компьютерной презентации по теме	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
8	Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы	Поиск материала в сети Интернет по примерам	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
10	Мотивация и вознаграждение руководителей	Подготовка доклада в форме компьютерной презентации по теме	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
12	Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда	Поиск материала в сети Интернет по примерам	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
13	Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства	Подготовка доклада в форме компьютерной презентации по теме	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
14	Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников	Подготовка доклада в форме компьютерной презентации по теме	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
15	Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.	Подготовка тезауруса понятия	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
16	Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд	Подготовка тезауруса понятия	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
17	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	Поиск материала в сети Интернет по примерам	ПК-3	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

#### **4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов**

Самостоятельная работа студентов всех форм и видов обучения является одним из обязательных видов образовательной деятельности, обеспечивающей реализацию требований Федеральных государственных стандартов высшего профессионального образования. Согласно требованиям нормативных документов самостоятельная работа студентов является обязательным компонентом образовательного процесса, так как она обеспечивает закрепление полученных на лекционных занятиях знаний путем приобретения навыков осмысления и расширения их содержания, навыков решения актуальных проблем формирования общекультурных и профессиональных компетенций, научно-исследовательской деятельности, подготовки к семинарам, лабораторным работам, сдаче зачетов и экзаменов. Самостоятель-

ная работа студентов представляет собой совокупность аудиторных и внеаудиторных занятий и работ. Самостоятельная работа в рамках образовательного процесса в вузе решает следующие задачи:

- закрепление и расширение знаний, умений, полученных студентами во время аудиторных и внеаудиторных занятий, превращение их в стереотипы умственной и физической деятельности;
- приобретение дополнительных знаний и навыков по дисциплинам учебного плана;
- формирование и развитие знаний и навыков, связанных с научно-исследовательской деятельностью;
- развитие ориентации и установки на качественное освоение образовательной программы;
- развитие навыков самоорганизации;
- формирование самостоятельности мышления, способности к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;
- выработка навыков эффективной самостоятельной профессиональной теоретической, практической и учебно-исследовательской деятельности.

**Подготовка к лекции.** Качество освоения содержания конкретной дисциплины прямо зависит от того, насколько студент сам, без внешнего принуждения формирует у себя установку на получение на лекциях новых знаний, дополняющих уже имеющиеся по данной дисциплине. Время на подготовку студентов к двухчасовой лекции по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

**Подготовка к практическому занятию.** Подготовка к практическому занятию включает следующие элементы самостоятельной деятельности: четкое представление цели и задач его проведения; выделение навыков умственной, аналитической, научной деятельности, которые станут результатом предстоящей работы. Выработка навыков осуществляется с помощью получения новой информации об изучаемых процессах и с помощью знания о том, в какой степени в данное время студент владеет методами исследовательской деятельности, которыми он станет пользоваться на практическом занятии. Подготовка к практическому занятию нередко требует подбора материала, данных и специальных источников, с которыми предстоит учебная работа. Студенты должны дома подготовить к занятию 3–4 примера формулировки темы исследования, представленного в монографиях, научных статьях, отчетах. Затем они самостоятельно осуществляют поиск соответствующих источников, определяют актуальность конкретного исследования процессов и явлений, выделяют основные способы доказательства авторами научных работ ценности того, чем они занимаются. В ходе самого практического занятия студенты сначала представляют найденные ими варианты формулировки актуальности исследования, обсуждают их и обосновывают свое мнение о наилучшем варианте. Время на подготовку к практическому занятию по нормативам составляет не менее 0,2 часа.

**Подготовка к контрольной работе.** Контрольная работа назначается после изучения определенного раздела (разделов) дисциплины и представляет собой совокупность развернутых письменных ответов студентов на вопросы, которые они заранее получают от преподавателя. Самостоятельная подготовка к контрольной работе включает в себя: — изучение конспектов лекций, раскрывающих материал, знание которого проверяется контрольной работой; повторение учебного материала, полученного при подготовке к семинарским, практическим занятиям и во время их проведения; изучение дополнительной литературы, в которой конкретизируется содержание проверяемых знаний; составление в мысленной форме ответов

на поставленные в контрольной работе вопросы; формирование психологической установки на успешное выполнение всех заданий. Время на подготовку к контрольной работе по нормативам составляет 2 часа.

**Подготовка к экзамену.** Самостоятельная подготовка к экзамену схожа с подготовкой к зачету, особенно если он дифференцированный. Но объем учебного материала, который нужно восстановить в памяти к экзамену, вновь осмыслить и понять, значительно больше, поэтому требуется больше времени и умственных усилий. Важно сформировать целостное представление о содержании ответа на каждый вопрос, что предполагает знание разных научных трактовок сущности того или иного явления, процесса, умение раскрывать факторы, определяющие их противоречивость, знание имен ученых, изучавших обсуждаемую проблему. Необходимо также привести информацию о материалах эмпирических исследований, что указывает на всестороннюю подготовку студента к экзамену. Время на подготовку к экзамену по нормативам составляет 36 часов для бакалавров.

### **Формы внеаудиторной самостоятельной работы**

**Составление глоссария** Цель самостоятельной работы: повысить уровень информационный культуры; приобрести новые знания; отработать необходимые навыки в предметной области учебного курса. Глоссарий — словарь специализированных терминов и их определений. Статья глоссария — определение термина. Содержание задания: сбор и систематизация понятий или терминов, объединенных общей специфической тематикой, по одному либо нескольким источникам. Выполнение задания: 1) внимательно прочитать работу; 2) определить наиболее часто встречающиеся термины; 3) составить список терминов, объединенных общей тематикой; 4) расположить термины в алфавитном порядке; 5) составить статьи глоссария: — дать точную формулировку термина в именительном падеже; — объемно раскрыть смысл данного термина. Планируемые результаты самостоятельной работы: способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности.

**Разработка проекта** (индивидуального, группового) Цель самостоятельной работы: развитие способности прогнозировать, проектировать, моделировать. Проект — «ограниченное во времени целенаправленное изменение отдельной системы с установленными требованиями к качеству результатов, возможными рамками расхода средств и ресурсов и специфической организацией». Выполнение задания: 1) диагностика ситуации (проблематизация, целеполагание, конкретизация цели, форматирование проекта); 2) проектирование (уточнение цели, функций, задач и плана работы; теоретическое моделирование методов и средств решения задач; детальная проработка этапов решения конкретных задач; пошаговое выполнение запланированных проектных действий; систематизация и обобщение полученных результатов, конструирование предполагаемого результата, пошаговое выполнение проектных действий); 3) рефлексия (выяснение соответствия полученного результата замыслу; определение качества полученного продукта; перспективы его развития и использования). Предполагаемые результаты самостоятельной работы: готовность студентов использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач; готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач; — способность прогнозировать, проектировать, моделировать.

**Информационный поиск** Цель самостоятельной работы: развитие способности к проектированию и преобразованию учебных действий на основе различных видов информационного поиска. Информационный поиск — поиск неструктурированной документ-

альной информации. Список современных задач информационного поиска: решение вопросов моделирования; классификация документов; фильтрация, классификация документов; проектирование архитектур поисковых систем и пользовательских интерфейсов; извлечение информации (аннотирование и реферирование документов); выбор информационно-поискового языка запроса в поисковых системах. Содержание задания по видам поиска: поиск библиографический — поиск необходимых сведений об источнике и установление его наличия в системе других источников. Ведется путем разыскания библиографической информации и библиографических пособий (информационных изданий); поиск самих информационных источников (документов и изданий), в которых есть или может содержаться нужная информация; — поиск фактических сведений, содержащихся в литературе, книге (например, об исторических фактах и событиях, о биографических данных из жизни и деятельности писателя, ученого и т. п.). Выполнение задания:

- 1) определение области знаний;
- 2) выбор типа и источников данных;
- 3) сбор материалов, необходимых для наполнения информационной модели;
- 4) отбор наиболее полезной информации;
- 5) выбор метода обработки информации (классификация, кластеризация, регрессионный анализ и т.д.);
- 6) выбор алгоритма поиска закономерностей;
- 7) поиск закономерностей, формальных правил и структурных связей в собранной информации;
- 8) творческая интерпретация полученных результатов.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — способность студентов решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; готовность использовать знание современных проблем науки и образования при решении образовательных и профессиональных задач.

**Разработка мультимедийной презентации** Цели самостоятельной работы (варианты): — освоение (закрепление, обобщение, систематизация) учебного материала; — обеспечение контроля качества знаний; — формирование специальных компетенций, обеспечивающих возможность работы с информационными технологиями; — становление общекультурных компетенций. Мультимедийная презентация — представление содержания учебного материала, учебной задачи с использованием мультимедийных технологий.

Выполнение задания:

1. Этап проектирования: — определение целей использования презентации; — сбор необходимого материала (тексты, рисунки, схемы и др.); — формирование структуры и логики подачи материала; — создание папки, в которую помещен собранный материал.

2. Этап конструирования: — выбор программы MS PowerPoint в меню компьютера; — определение дизайна слайдов; — наполнение слайдов собранной текстовой и наглядной информацией; — включение эффектов анимации и музыкального сопровождения (при необходимости); — установка режима показа слайдов (титольный слайд, включающий наименование кафедры, где выполнена работа, название презентации, город и год; содержательный — список слайдов презентации, сгруппированных по темам сообщения; заключительный слайд содержит выводы, пожелания, список литературы и пр.).

3. Этап моделирования — проверка и коррекция подготовленного материала, определение продолжительности его демонстрации.

Планируемые результаты самостоятельной работы: — повышение информационной культуры студентов и обеспечение их готовности к интеграции в современное информационное пространство; — способность решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности; — способность к критическому восприятию, обобщению, анализу профессиональной информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; — способность применять современные методики и технологии организации и реализации образовательного процесса на различных образовательных ступенях в различных образовательных учреждениях; — готовность использовать индивидуальные креативные способности для оригинального решения исследовательских задач.

В ФБГОУ ВО «ИГУ» организация самостоятельной работы студентов регламентируется Положением о самостоятельной работе студентов, принятым Ученым советом ИГУ 22 июня 2012 г.

#### **4.5. Примерная тематика курсовых работ (проектов)**

По данной дисциплине выполнение курсовых проектов (работ) не предусматривается.

### **V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

#### **а) основная литература**

1. 1. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469533>

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

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, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450765>

5. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469012>

6. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Экономика управления персоналом [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. 080400 "Управление персоналом" (квалификация (степень) - "бакалавр") / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2014. - 426 с. : ил., табл. ; 22 см. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Библиогр.: с. 416-421. - ISBN 978-5-16-006018-7 15 экз.

7. Кибанов, Ардальон Яковлевич. Экономика управления персоналом [Текст] : учеб. для студ. вузов, обуч. по напр. 080400 "Управление персоналом" (квалификация (степень) - "бакалавр") / А. Я. Кибанов, Е. А. Митрофанова, И. А. Эсаулова ; под ред. А. Я. Кибанова. - М. : Инфра-М, 2014. - 426 с. : ил., табл. ; 22 см. - (Высшее образование: Бакалавриат). - Библиогр.: с. 416-421. - ISBN 978-5-16-006018-7 15 экз.

#### **б) дополнительная литература**

1. Управление персоналом: теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала [Текст] : учеб.-практ. пособие для студ. вузов, обуч. по спец. "Управление персоналом" и "Менеджмент организации" / Л. В. Ивановская, Е. А. Митрофанова, В. М. Свистунов ; ред. А. Я. Кибанов ; Гос. ун-т упр. - М. : Проспект, 2013. - 58 с. ; 20 см. - ISBN 978-5-392-09733-3

2. Вайсбурд, В. А. Экономика труда [Электронный ресурс] : учебное пособие. / В. А. Вайсбурд. - Москва : Издательство «Омега-Л», 2011. - 376 с. - Режим доступа: <http://ibooks.ru/reading.php?productid=22167> (<http://ibooks.ru/product.php?productid=22167>). - Режим доступа: ЭБС "Айбукс". - Неогранич. доступ. - ISBN 978-5-370-01703-2

#### **в) периодическая литература**

1. Журнал "Директор по персоналу"

#### **г) базы данных, информационно-справочные и поисковые системы**

1. ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: <https://isu.bibliotech.ru/> Срок действия: с 22.11.2011 г. бессрочный.

2. Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>.

В соответствии с п. 4.3.4. ФГОС ВО, обучающимся в течение всего периода обучения обеспечен неограниченный доступ (удаленный доступ) к электронно-библиотечным системам:

— Открытая электронная база ресурсов и исследований «Университетская информационная система РОССИЯ» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://uisrussia.msu.ru> бессрочный

— Государственная информационная система «Национальная электронная библиотека» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа: <http://нэб.рф>. бессрочный

— Научная электронная библиотека «ELIBRARY.RU» [Электронный ресурс] : сайт. - Контракт № 148 от 23.12.2020 г. Акт от 24.12.2020 г. Срок действия по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/>

— ЭБС «Издательство Лань». Контракт № 04-Е-0346 от 12.11.2021 г. № 976 от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <https://www.e.lanbook.com>

— ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение к Государственному контракту № 019 от 22.02.2011. Срок действия: бессрочный. – Режим доступа: <https://isu.bibliotech.ru/>

— ЭБС «Рукопт» ЦКБ «Бибком». № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Акт № 6К-5195 от

14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022г. – Режим доступа: <http://rucont.ru>

— ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru» ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Срок действия по 13.11.2022 г. – Режим доступа: <http://ibooks.ru>

— Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021 г. Срок действия по 17.10. 2022 г. – Режим доступа: <https://urait.ru>

— УБД ИВИС. Контракт № 04-Е-0347 от 12.11.2021 г. Акт от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 г. – Режим доступа: <http://dlib.eastview.com>

— Электронная библиотека ИД Гребенников. Контракт № 04-Е-0348 от 12.11.2021г.; Акт № 348 от 15.11.2021 г. Срок действия с 01.01.2022 по 31.12.2022 – Режим доступа: <http://grebennikon.ru>

## **VI. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **6.1. Учебно-лабораторное оборудование**

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
---	---	--

<p>Специальные помещения: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного и семинарского типа, текущего контроля, промежуточной аттестации.</p>	<p>Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения, служащими для представления информации большой аудитории:</p> <p>Ноутбук(AserAspirev3-5516 (AMDA10-4600M 2300 МГц)) (1 штука) с неограниченным доступом к сети Интернет; Проектор Vivitek, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1, колонки, наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей программе дисциплины «Архитектурный подход к развитию предприятий и информационных систем».</p> <p>Учебная лаборатория: компьютеры для проведения практических работ (Системный блок AMDAthlon-64 X3 445 3100 МГц), Монитор LG F1742S (2 штуки), Монитор ViewSonic VA703b(24 штуки) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации; проектор Sony XGA VPLSX535, экран ScreenVtdiaEcot- 3200*200MW 1:1</p>	<p>ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014</p> <p>Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcadmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)</p> <p>Kaspersky Endpoint Security длябизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177</p> <p>BusinessStudio Лицензия № 7464 (бессрочно)</p>
--	---	---

Специальные помещения: компьютерный класс (учебная аудитория) для групповых и индивидуальных консультаций, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), организации самостоятельной работы, в том числе, научно-исследовательской	Аудитория оборудована специализированной учебной мебелью, техническими средствами обучения: компьютеры (системный блок AMD Athlon 64 X2 DualCore 3600+ 1900 МГц (15 штук), Монитор LGFlatron L1742SE (14 штук), Монитор ViewSonic VG720) с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации.	ОС Windows: DreamSpark Premium, Договор № 03-016-14 от 30.10.2014  Microsoft Office: 0365ProPiusOpenStudents ShrdSvr ALNG subs VL NL I MthAcdmsStdnt w/Faculty (15000 лицензий)  Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177
--	---	--

### 6.2. Программное обеспечение

№	Наименование Программного продукта	Кол-во	Обоснование для пользования ПО	Дата выдачи лицензии	Срок действия права пользования
1	Microsoft Office Professional Plus 2007 Russian Academic OPEN No Level	25	Номер Лицензии Microsoft 46211164 Гос.контракт № 03-162-09 от 01.12.2009	01.12.2019	Условия правообладателя
2	Kaspersky Endpoint Security для бизнеса- стандартный Russian Edition. 15002499 Node 1 year Educational License № 1B08-170221-054045-730-177	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя	Условия правообладателя

### 6.3. Технические и электронные средства

Методической системой преподавания предусмотрено использование технических и электронных средств обучения и контроля знаний студентов: мультимедийные презентации, фрагменты фильмов.

## VII. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При реализации программы данной дисциплины используются различные образовательные технологии.

Проблемное обучение	Создание в учебной деятельности проблемных ситуаций и организация активной самостоятельной деятельности учащихся по их разрешению, в результате чего происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками, развиваются мыслительные способности
---------------------	---

Разноуровневое обучение	У преподавателя появляется возможность помогать слабому, уделять внимание сильному, реализуется желание сильных учащихся быстрее и глубже продвигаться в образовании. Сильные учащиеся утверждают в своих способностях, слабые получают возможность испытывать учебный успех, повышается уровень мотивации учения.
Проектные методы обучения	Работа по данной методике дает возможность развивать индивидуальные творческие способности учащихся, более осознанно подходить к профессиональному и социальному самоопределению
Исследовательские методы в обучении	Дает возможность учащимся самостоятельно пополнять свои знания, глубоко вникать в изучаемую проблему и предполагать пути ее решения, что важно при формировании мировоззрения. Это важно для определения индивидуальной траектории развития каждого обучающегося
Лекционно-семинарскозачетная система	Данная система дает возможность сконцентрировать материал в блоки и преподносить его как единое целое, а контроль проводить по предварительной подготовке обучающихся
Информационно-коммуникационные технологии	Изменение и неограниченное обогащение содержания образования, использование интегрированных курсов, доступ в ИНТЕРНЕТ.

**Наименование тем занятий с использованием активных форм обучения:**

№	Тема занятия	Вид занятия	Форма / Методы интерактивного обучения	Кол-во часов
1	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	ПЗ	Деловая игра, метод активного диалога	2

**VIII. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ**

**8.1. Оценочные средства текущего контроля**

№ п/п	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Компетенции, компоненты которых контролируются
-------	--------------	-------------------------------	--

1	Практическое задание	<p>Мотивация в системе близких понятий</p> <p>Система мотивации труда и ее составляющие</p> <p>Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду</p> <p>Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда</p> <p>Зарубежные теории трудовой мотивации</p> <p>Трудовая мотивация в работах российских авторов</p> <p>Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию</p> <p>Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы</p> <p>Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда</p> <p>Мотивация и вознаграждение руководителей</p> <p>Аморальная и сомнительная трудовая мотивация</p> <p>Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда</p> <p>Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства</p> <p>Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников</p> <p>Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.</p> <p>Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд</p> <p>Разработка базовой и переменной частей оплаты труда</p>	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
---	----------------------	--	------------------------

2	Тест	<p>Культурно-исторические условия формирования позитивного отношения к труду</p> <p>Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда</p> <p>Зарубежные теории трудовой мотивации</p> <p>Трудовая мотивация в работах российских авторов</p> <p>Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию</p> <p>Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы</p> <p>Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда</p> <p>Мотивация и вознаграждение руководителей</p> <p>Аморальная и сомнительная трудовая мотивация</p> <p>Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда</p> <p>Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников</p> <p>Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда.</p> <p>Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд</p> <p>Разработка базовой и переменной частей оплаты труда</p>	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
3	Контрольная работа	<p>Основные проблемы и перспективные подходы к исследованию мотивации труда</p> <p>Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию</p> <p>Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства</p>	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

4	Конспект лекций	Зарубежные теории трудовой мотивации Методы исследования и развития трудовой мотивации: основные подходы Организационные условия формирования продуктивной мотивации работников Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
5	Устный опрос	Трудовая мотивация в работах российских авторов Экономические и психологические законы, влияющие на трудовую мотивацию Мотивация, удовлетворенность работника и производительность труда Развитие трудовой мотивации на разных этапах становления субъекта труда Управление мотивацией на разных уровнях организации жизни общества и производства Вознаграждение за труд. Основные формы оплаты труда. Разработка систем мотивации, стимулирования и вознаграждения за труд	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3
6	Деловая игра	Разработка базовой и переменной частей оплаты труда	ПК-3.1, ПК-3.2, ПК-3.3

### **Примеры оценочных средств для текущего контроля**

#### **1. Что понимается под понятием «рабочая сила»:**

**а) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости;**

**б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;**

**в) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы.**

#### **2. Что понимается под понятием «трудовые ресурсы»:**

**а) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости;**

**б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;**

в) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы.

**3. «Трудовой потенциал» - это:**

**а) возможности человека и наличие у него определенных созидательных способностей, которые при необходимости могут быть им реализованы;**

б) часть населения, обладающая необходимым физическим развитием, умственными способностями и знаниями;

в) совокупность физических и духовных способностей, которыми обладает организм, живая личность человека, которая пускается в ход всякий раз, когда он производит какие-либо потребительские стоимости.

**4. На какие группы можно подразделить все многообразие качественных характеристик персонала:**

а) социальные, квалификационные, культурные;

б) психофизические, социальные, культурные;

**в) психофизические, квалификационные, социальные.**

**5. Основной состав работников предприятия, который характеризует не качество отдельно взятого индивида, а совокупность работников, объединенных в коллектив для совместного достижения общих целей организации - это:**

а) кадры;

б) персонал;

в) человеческий фактор.

**6. Интрапренерство - это:**

**а) развитие предпринимательской активности внутри организации, которую можно представить как сообщество предпринимателей, новаторов и творцов;**

б) делегирование полномочий;

в) мотивирование.

**7. Стратегическое управление персоналом – это:**

**а) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;**

б) обеспечение организации необходимым трудовым потенциалом в соответствии с ее стратегией;

в) организация найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.

**8. Совокупность знаний, навыков, опыта, владения способами и приемами работы, которые являются достаточными для эффективного выполнения должностных обязанностей - это:**

а) профессионализм;

б) квалификация;

**в) компетентность.**

**9. Технология управления персоналом предполагает:**

а) рассмотрение сущности персонала организации как объекта управления, процесса

формирования поведения индивидов, соответствующего целям и задачам организации, методов и принципов управления персоналом;

б) разработку методологии управления персоналом и формирование системы управления персоналом;

**в) организацию найма, отбора, приема персонала, его деловую оценку, профориентацию, обучение, управление его деловой карьерой, мотивацию и организацию труда и др.**

**10. Американская модель управления персоналом построена на следующих традициях:**

а) уважение к старшему, коллективизм, вежливость;

б) четкая дисциплина, повышение уровня жизни работников и сохранение социальных благ, гарантий сотрудников предприятия;

**в) конкуренция и поощрения индивидуализма работников с четкой ориентацией на прибыль компании и зависимость личного дохода от нее.**

**11. Главной целью службы управления персоналом является:**

а) разработка кадровой политики, концепции управления персоналом;

б) разработка программы профориентации и адаптации персонала;

в) разработка системы стимулирования и трудовой мотивации;

**г) обеспечение организации кадрами, их эффективное использование, профессиональное и социальное развитие.**

**12. Что из перечисленного не входит в функции системы управления персоналом:**

а) обеспечение организации трудовым потенциалом;

б) развитие трудового потенциала;

в) реализация трудового потенциала;

**г) контроль трудового потенциала.**

**13. Определите правильный порядок этапов формирования организационной структуры управления персоналом:**

а) организация целей системы управления персоналом;

б) установление связей между функциональными блоками;

в) построение структуры системы управления персоналом;

г) определение состава функций управления персоналом, позволяющих реализовать цели системы;

д) формирование функциональных блоков или должностных лиц системы управления персоналом в организационной структуре предприятия;

е) расчет трудоемкости функций и численности подсистем;

ж) определение полномочий и ответственности.

**14. К какой группе принципов построения системы стратегического управления персоналом относятся принципы концентрации, специализации, параллельности, непрерывности, прямоотчности:**

а) принципы, характеризующие требования к формированию системы стратегического управления персоналом;

**б) принципы, определяющие направления развития системы управления пер-**

соналом.

**15. Кадровая политика государства – это:**

а) совокупность принципов, методов, форм, организационного механизма по выработке целей и задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала;

**б) формирование стратегии кадровой работы, установление целей и задач, определение научных принципов подбора, расстановки и развития персонала, совершенствования форм и методов работы с персоналом в конкретных исторических условиях того или иного периода развития страны;**

в) способ воздействия на коллективы и на отдельных работников с целью осуществления координации их деятельности в процессе функционирования организации.

**16. Кадровая политика организации – это:**

а) управление формированием конкурентоспособного трудового потенциала организации с учетом происходящих изменений в ее внешней и внутренней среде, позволяющее организации выживать, развиваться и достигать своих целей в долгосрочной перспективе;

**б) совокупность принципов, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, на создание квалифицированного сплоченного коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учетом стратегии развития организации;**

в) организация найма, отбора, приема персонала, его деловая оценка, профориентация и адаптация, обучение, мотивация и организация труда, обеспечение социального развития организации и др.

**17. Целью мониторинга персонала как одного из этапов проектирования кадровой политики, является:**

а) согласование принципов и целей работы с персоналом с принципами и целями организации в целом, стратегий ее развития;

б) разработка программ, путей достижения целей кадровой работы, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации;

в) разработка процедур диагностики и прогнозирования кадровой ситуации.

**18. Согласно закону Оукена, двухпроцентное превышение фактического уровня безработицы над его естественным уровнем означает, что отставание фактического объема ВНП от потенциального составляет:**

а) 2.5%;

б) 3%;

в) 4%;

г) 5%.

**19. Циклическая безработица охватывает тех, кто:**

а) потерял работу в связи со структурными изменениями в спросе на рабочую силу определенной квалификации;

б) вынужден менять рабочее место из-за сезонного характера производства;

в) не имеет работу более одного года;

г) не может найти работу в связи с общим падением производства.

**20. Фрикционная безработица появляется, когда:**

а) реальная заработная плата высока;

- б) необходимо время на поиск новой работы;
- в) безработные оказываются недостаточно квалифицированными;
- г) происходит сокращение занятых в связи с конверсией оборонных отраслей промышленности.

## 8.2. Оценочные средства для промежуточной аттестации

### Перечень примеров оценочных средств.

#### Вопросы:

- Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
- Эволюция теоретических и практических подходов к изучению феномена мотивации.
- Мотив как диалектическое единство и противоречие потребностей и стимулов.
- Различные теоретические подходы к определению понятия «мотив».
- Классификация мотивов по их содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной направленности, силе проявления и другим признакам.
- Мотив к труду как единство отношений производства и потребления.
- Мотив к труду в единстве отношений присвоения и отчуждения.
- Труд как естественное условие существования человека и общества, основной источник удовлетворения материальных и духовных потребностей.
- Труд как мотив и объект потребности.
- Развитие производительных сил общества и характеристика свободного и наемного труда.
- Отношения выгоды как объективное условие возникновения мотивов к труду.
- Механизм мотивации свободного и наемного труда в условиях рыночной системы хозяйствования.
- Структура, функция и механизм трудовой мотивации.
- Различные подходы к классификации теорий мотивации.
- Концепция «экономического человека» Ф. Тэйлора (теория «Х»).
- Теория «Y» и эволюция взглядов на природу работника (Мэйо, Зигерт, Ланг).
- Теория «Z» Оучи (сравнительный анализ американской и японской культуры управления).
- Теория иерархии потребностей А.Маслоу.
- Теория потребностей К. Альдерфера.
- Теория приобретенных потребностей МакКлеланда.
- Теория двух факторов Герцберга.
- Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
- Теория ожиданий В. Врума.
- Теория справедливости С.Адамса.
- Модель мотивации Портера-Лоулера.
- Диспозиционная модель (А.Г.Здравомыслов, В.А.Ядов).
- Стимулирование без мотивации в теории Б.Ф. Скиннера.

- Формы организации стимулирования. Адекватность их использования для различных видов стимулов.
- Сущность и социальная природа заработной платы.
- Взаимосвязь удовлетворенности трудом с содержанием, организацией, оплатой труда, условиями работы и жизни.
- Основные принципы организации заработной платы.
- Основные направления государственного регулирования заработной платы.
- Основные характеристики тарифной системы.
- Зарубежный опыт оплаты труда.
- Особенности оплаты труда в Российской Федерации.
- Формы и системы организации заработной платы.
- Особенности оплаты труда в различных сферах деятельности.
- Районное регулирование заработной платы в Российской Федерации.
- Эффективность и мотивация трудовой деятельности.
- Оценка качества трудовой жизни и оценивание эффективности труда.
- Учет трудового вклада.
- Характеристика основных методов изучения мотивации труда.

**Примеры заданий:**

- Перечислите регионы где применяется районное регулирование заработной платы в Российской Федерации и его размеры.

**Разработчики:**

\_\_\_\_\_ 

\_\_\_\_\_ **доцент**  
(занимаемая должность)

\_\_\_\_\_ **И.В. Боровских**  
(инициалы, фамилия)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учетом рекомендаций ПООП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

Программа рассмотрена на заседании кафедры предпринимательства и управления в сфере услуг и рекламы

Протокол № 8 от «15» марта 2022 г.

зав. кафедры

\_\_\_\_\_ 

Е.А. Волохова

*Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.*