Департамент образования города Москвы

Самарский филиал
Государственного автономного образовательного учреждения
высшего образования города Москвы
«Московский городской педагогический университет»

Факультет педагогики и психологии

Кафедра педагогики

УТВЕРЖДАЮ
Директор СФ ГАОУ ВО МГПУ
_____Г.Е. Козловская
«_____»_____2025 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

Учебной дисциплины

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Для направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность (профиль) – Управление в образовании
Уровень магистратуры
Форма обучения очная

Самара
2025

Программа составлена в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 44.04.01 Педагогическое образование уровень высшего образования магистратура, утвержденного Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.02.2018г. №126.

Разработчик:
СФ ГАОУ ВО МГПУ к.э.н., доцент Домнина А.А.
(инициалы, фамилия)

Программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры педагогики
Протокол №____ от _____ г.
И.о.зав. кафедрой: к. пед. н., доцент Никулина Е.Б.

Программа утверждена на заседании Ученого совета факультета педагогики и психологии
Протокол № ___ от _____ г.
Декан факультета: к. и. н., доцент Васильев В.В.

Программа прошла экспертизу учебно-методической комиссии СФ ГАОУ ВО МГПУ
Протокол №___ от _____ г.
Председатель УМК: к.т.н., доцент Кирюков С.Р.

© СФ ГАОУ ВО МГПУ, 2025
© Кафедра педагогики, 2025

Наименование дисциплины (модуля) МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. Цели и задачи освоения дисциплины (модуля)

Цель - сформировать у обучающихся знания о сущности процесса мотивации, методах морального и материального стимулирования, применяемых в практике управления персоналом организации.

Задачи:

· теоретическое освоение обучающимися основных концепций мотивации персонала;

· приобретение практических навыков применения морального и материального стимулирования персонала организации.

2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОПОП

Дисциплина относится к вариативной части дисциплин по выбору ОПОП (Б1.В.ДВ.05.01).

3. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения ОПОП:

В результате освоения содержания дисциплины обучающийся должен обладать следующими компетенциями:

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 реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки

В процессе изучения дисциплины студенты должны:

знать:

- понятия мотив, стимул, мотивация, стимулирование;
- понятие системы ценностей, компетентности;
- теоретические основы мотивации и стимулирования труда;
- основные формы материального стимулирования труда;
- основные формы не материального стимулирования труда;
- о существовании сцепления мотивирующих факторов;
- зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами;
- тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени;
- методики создания системы мотивации и стимулирования труда;
- методики повышения эффективности мотивации персонала и способы ее оценки.

уметь:

- определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте;
- составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности;
- анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов;
- классифицировать работников по выраженности основных мотивирующих факторов и оценивать их распространенность среди отдельных групп персонала;
- исследовать рабочее место на предмет определения степени его гибкости с точки зрения уровня личных издержек;
- оптимизировать системы начисления и выплаты постоянной и переменной части оплаты труда;
- определять режимы труда и отдыха работников исходя из соотношения требований технологий и личных интересов персонала;
- распределять полномочия и ответственность между работниками подразделений;
- составлять системы материальной и нематериальной мотивации труда;
- учитывать в системах мотивации индивидуальные различия работников;
- обеспечивать гибкость системы мотивации;
- оценивать эффективность системы мотивации труда.

владеть:

навыками применения в практической деятельности различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации Герчикова и концепции личных издержек;

способностями построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.

4. Объем дисциплины (модуля) в зачетных единицах с указанием количества академических или астрономических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Вид учебной работы	Всего часов/ зачетных единиц	Семестр 1
Контактная работа (всего)	**18**	**18**
В том числе:		
Лекции	**4**	**4**
Практические занятия (ПЗ)	**14**	**14**
Самостоятельная работа (всего)	**54**	**54**
Вид промежуточной аттестации	**зачет**	**зачет**
Общая трудоемкость часы	**72**	**72**
Зачетные единицы	**2**	**2**

5. Содержание дисциплины (модуля), структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий

5.1. Разделы дисциплин и виды занятий

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Контактная работа		СРС	Всего
		Лекции	Практические занятия		
1	СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	**1**	**2**	**12**	**15**
2	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	**1**	**4**	**14**	**19**
3	ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	**1**	**4**	**14**	**19**
4	СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА	**1**	**4**	**14**	**19**
Итого		**4**	**14**	**54**	**72**
Итого		**18**			

5.2. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины (элемента модуля)	Содержание раздела
1	СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	1.1. Место мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами 1.2. Мотивация: исходное определение и основные факторы мотивации (мотиваторы)

2	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	2.1. Традиционные теории 2.2. Содержательные теории 2.3. Процессуальные теории мотивации
3	ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	3.1. Материальное стимулирование труда 3.2. Нематериальное стимулирование труда
4	СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА	4.1. Система стимулирования труда и принципы ее построения 4.2. Последовательность разработки ССиМТ 4.3 Оценка эффективности системы стимулирования

5.3. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины (дисциплинарного модуля)

Наименование дисциплинарного модуля	**Количество часов/зачетных единиц**	**Формируемые компетенции**	**Общее количество компетенций**
СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	**15**	УК 1 УК 5 УК 6	**3**
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	**19**		
ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	**19**		
СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА	**19**		
Итого	**72 \ 2**		

6. Образовательные технологии

Вид занятия (лекционное, практическое, лабораторное)	**Тема занятия**	**Образовательные технологии (в том числе интерактивные)**	**Объем, ауд. часов / в том числе в интерактивной форме ***	
Лекционное	СУЩНОСТЬ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА	Вводная лекция	1	**2***
Практическое		Обсуждение докладов, тестирование	2	
СРС		Подготовка докладов по заданным темам, подготовка к тестированию по модулю	12	

Лекционное	ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	Тематическая лекция	1	**4***
Практическое		Обсуждение докладов, решение практических задач, терминологический диктант, тестирование	4	
СРС		Подготовка докладов по заданным темам, подготовка к тестированию по модулю	14	
Лекционное	ФОРМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА	Тематическая лекция	1	**4***
Практическое		Обсуждение докладов, решение практических задач, терминологический диктант, тестирование	4	
СРС		Подготовка докладов по заданным темам, подготовка к тестированию по модулю	14	
Лекционное	СОЗДАНИЕ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ И МОТИВАЦИИ ТРУДА	Тематическая лекция	1	**4***
Практическое		Обсуждение докладов, решение практических задач, терминологический диктант, тестирование	4	
СРС		Подготовка докладов по заданным темам, подготовка к тестированию по модулю	14	
Лекционное			**4**	**14***
Практическое			**14**	
СРС			**54**	

Образовательные технологии, применяемые в учебном процессе, разнообразны. Они подразделяются на активные и интерактивные.

Активное обучение – это организация и ведение образовательного процесса, которое направлено на активизацию учебно-познавательной деятельности обучающихся, посредством комплексного использования дидактических и организационно-управленческих средств, широкое использование различных средств и методов активизации.

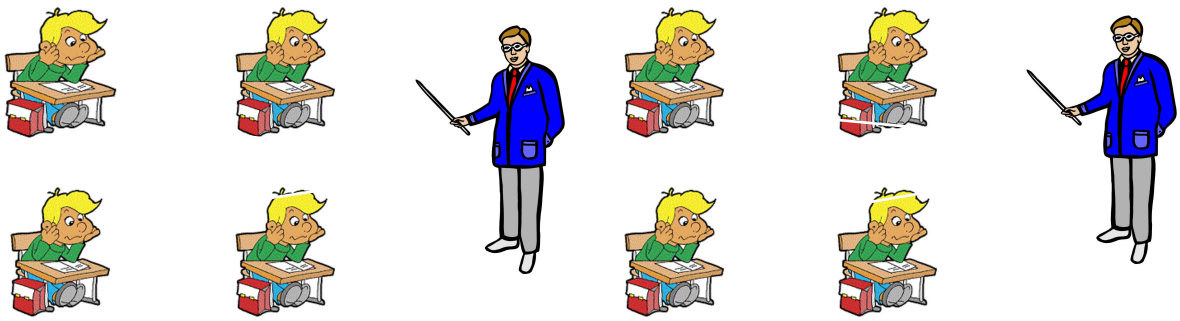
Активные методы обучения:

- совокупность приемов и подходов, отражающих форму взаимодействия обучающихся и преподавателя в процессе обучения;

- способы и приемы педагогического воздействия, которые побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых идей для решения разнообразных задач учебной и научно-исследовательской деятельности.

Активные формы проведения занятий – это такие формы организации образовательного процесса, которые способствуют разнообразному (индивидуальному, групповому, коллективному) изучению (усвоению) учебных вопросов (проблем), активному взаимодействию обучаемых и преподавателя, живому обмену мнениями между ними, нацеленному на выработку правильного понимания содержания изучаемой темы и способов ее практического использования.

Отличие активного и пассивного метода обучения можно проиллюстрировать следующим образом:



Пассивный метод **Активный метод**

Пассивный метод характеризуется доминированием воздействия преподавателя на обучающихся, центральная роль принадлежит преподавателю – транслятору знаний; в процессе обучения отсутствует общее обсуждение ключевых вопросов темы занятия.

Классификация активных методов обучения

Неимитационные методы	**Имитационные методы**	
	Игровые методы	**Неигровые методы**
– *Активные* (проблемные) *лекции и семинары;* – *Тематическая дискуссия*: круглый стол; пресс- конференции; научно-практическая конференция; – *Мозговая атака:* штурм; эстафета; – *Презентация*	– *Игровое проектирование;* – *Деловая игра*	– *Ситуационные методы* кейс – технологии; анализ конкретных ситуаций; решение ситуативных и производственных задач; – *Действия по инструкции* (алгоритму)

Одной из современных образовательных технологий является интерактивное обучение.

Интерактивное обучение – это диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие преподавателя и обучающегося.

Особенности этого взаимодействия состоят в следующем:

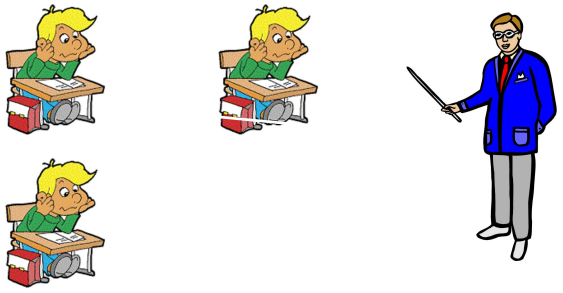
– пребывание субъектов образования в одном смысловом пространстве;

– совместное погружение в проблемное поле решаемой задачи, т. е. включение в единое творческое пространство;

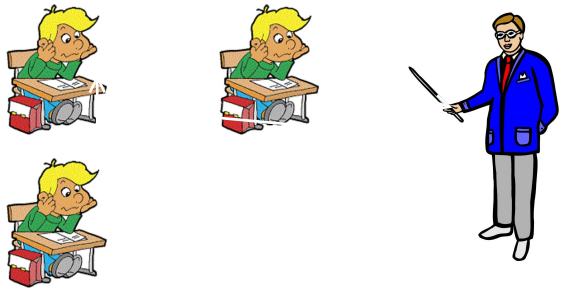
– согласованность в выборе средств и методов реализации решения задачи;

– совместное вхождение в близкое эмоциональное состояние, переживание созвучных чувств, сопутствующих принятию и осуществлению решения задач.

Суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все обучающиеся оказываются вовлеченными в процесс познания, они имеют возможность понимать и рефлектировать по поводу того, что они знают и думают. Совместная деятельность обучающихся в процессе познания, освоения учебного материала означает, что каждый вносит свой особый индивидуальный вклад, идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности. Понятие «интерактивные технологии» рассматривается как современный этап развития активных методов обучения.



Активный метод



Интерактивный метод

В современной педагогической литературе, представляя отличительные особенности активного и интерактивного обучения, ученые указывают следующее: основным способом организации взаимодействия преподавателя и обучающихся становится не только активная обратная связь между педагогом и обучающимися, но и организация взаимодействия обучающихся между собой; взаимодействие преобладает над воздействием.

В соответствии с требованиями ФГОС реализация компетентностного подхода предусматривает использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий. Для дисциплины «МТД» учебным планом предусмотрено такое соотношение: аудиторных – 18 часа, в том числе в интерактивной форме – 14 часов.

Все работа по изучению курса поделена на лекции, практические занятия и самостоятельную работу студентов.

Лекция - это систематическое, последовательное изложение учебного материала, какого-либо вопроса, темы, раздела, предмета, методов науки.

Виды лекций:

- вводные, цель которых пробудить и усилить интерес студентов к предмету, развить мотивы познания, помочь сориентироваться в литературе, дать импульс к самостоятельной работе;

- тематические, содержащие факты, их анализ, выводы, доказательства конкретных научных положений и т.д.

Практическое занятие - это занятие, проводимое под руководством преподавателя в учебной аудитории, направленное на углубление научно- теоретических знаний и овладение определенными методами самостоятельной работы, которое формирует практические умения.

Виды практических занятий:

1) Семинар – форма обучения, имеющая цель углубить и систематизировать изучение наиболее важных и типичных для будущей профессиональной деятельности обучаемых тем и разделов учебной дисциплины.

Виды семинаров:

- Семинар-дискуссия – семинар проходит в форме научной дискуссии. Упор здесь делается на инициативе студентов в поиске материалов к семинару и активности их в ходе дискуссии. Важно, чтобы источники информации были разнообразными, представляли различные точки зрения на проблему, а дискуссия всегда направлялась преподавателем.

- Семинар с подготовкой и заслушиванием рефератов по актуальным проблемам теории и практики и последующим их обсуждением.

использовать само и взаимопроверку, проверить усвоенность понятийного аппарата по пройденному материалу.

2) Решение практических заданий позволяет студентам закрепить теоретические знания и привить практические навыки в области существующих законов, изученных зависимостей. Это способствует активной мыслительной деятельности, что приводит к поиску оптимального решения и формированию выводов по пройденному материалу.

3) Терминологический диктант позволяет студентам закрепить знания понятийного аппарата.

4) Тестирование - это образовательная технология, которая позволяет выявить уровень знаний, умений и навыков, способностей и других качеств личности, а также их соответствие определенным нормам путем анализа способов выполнения студентом ряда специальных заданий. В результате тестирования преподаватель получает объективную оценку, показывающую уровень усвоения знаний у студентов по пройденному материалу.

Интерактивные формы организации самостоятельной работы студентов. В связи с переходом на деятельностную парадигму образования самостоятельная работа приобретает новую «роль» в процессе обучения. Самостоятельная работа становится ведущей формой организации обучения, и вместе с тем возникает проблема ее активизации. Активизировать самостоятельную работу значит значительно повысить ее роль в достижении новых образовательных целей, придав ей проблемный характер и мотивирующий субъектов на отношение к ней как ведущему средству формирования общекультурных и профессиональных компетенций.

Самостоятельная работа обучающихся – это планируемая работа, выполняемая по заданию и при методическом руководстве преподавателя, но без его непосредственного участия. Она способствует углублению и расширению знаний, формированию интереса к познавательной деятельности, овладению приемами процесса познания, развитию познавательных способностей.

Самостоятельная работа обучающихся подразделяется на аудиторную и внеаудиторную.

Аудиторную самостоятельную работу составляют различные виды контрольных, творческих и практических заданий во время семинаров (практических занятий), лекций.

Внеаудиторная самостоятельная работа традиционно включает такие формы, как выполнение письменного домашнего задания, подготовка к разбору ранее прослушанного лекционного материала на практическом занятии, подготовка доклада, выполнение реферата, курсового проекта и др. Основными критериями качества организации самостоятельной работы служит на-

личие контроля результатов самостоятельной работы и технических условий выполнения заданий.

Организация самостоятельной работы может идти одновременно по нескольким ***направлениям***:

- разработка частных алгоритмов решения типовых задач,
- эвристических предписаний,
- обучающих программ,
- индивидуализация самостоятельных работ,
- специализация самостоятельной работы с учетом практических задач будущей профессиональной деятельности,
- разработка новых технологий обучения,
- обеспечение методической и справочной литературой,
- применение компьютерных технологий и т.д.

Успех в организации и управлении самостоятельной работы невозможен без четкой системы контроля за ней. По изучаемой дисциплине предполагается систематический контроль на СРС в виде сдачи обучающимися домашних письменных работ и выступлений, по подготовленным заданиям, на практическом занятии.

Поиск студентами информации, задания на поиск и обработку информации включает:

- написание реферата-обзора;
- подготовку презентации по проведенному исследованию;
- ознакомление с аналитикой фондовых бирж, анализ обсуждения актуальных проблем и т.д.

Отработка пропущенных занятий: все задолженности по выполнению учебной программы дисциплины должны быть отработаны студентом до консультации, перед зачетом. Пропуски занятий предполагают самостоятельное написание всех лекций, выполнение студентом всех практических заданий, обсуждаемых на семинаре, и написание всех форм контроля знаний, предусмотренных учебной программой.

7. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

При подготовке преподавателя к аудиторным занятиям он должен разработать план и сформировать замысел семинара (практического занятия, лабораторной работы, круглого стола, презентаций студенческих докладов, аналитической работы, встречи с представителями финансовых институтов), изучить литературу, подготовить перечень решаемых задач и заданий, отработать для себя лично наиболее важные и сложные моменты темы. Обязательным условием успешного проведения семинарских и практических занятий является домашняя подготовка к ним студентов. Тематика семинара в основных пунктах совпадает с тематикой предшествующей лекции, однако предполагает более глубокое и подробное освоение материала. Цель проведения семинарских занятий заключается в закреплении полученных теоретических знаний на лекциях и в процессе самостоятельного изучения обучающимися специальной литературы. Основной формой проведения семинарских занятий является обсуждение наиболее проблемных и сложных вопросов по отдельным темам. В обязанности преподавателя входят оказание методической помощи и консультирование студентов по соответствующим темам курса. На каждой лекции преподаватель диктует ряд вопросов, которые необходимо подготовить к следующему занятию, а также рекомендует дополнительную литературу, способную оказать содействие в процессе этой подготовки.

7.1. План практических занятий:

Практическое занятие 1 модуль

Домашнее задание

1. Составить таблицу мотивообразующих факторов
2. Построить общую схему мотивационного процесса
3. Подготовить доклады по темам:

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда.
2. Человеческий капитал и его элементы.
3. Факторы и общая схема мотивации.
4. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстра- интровертивность, невротизм, типы личности), компетентность.
5. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
6. Состояние систем мотивации в современной России и за рубежом.

Практическое занятие

1. Интренсивная мотивация – это:

А) образование мотива к интенсивной деятельности;

Б) мотивация, детерминируемая внутренними для работника факторами;

В) мотивация, в виде постановки работнику задач на выполнение интересной лично для него работы;

Г) мотивация, опосредованная внешними для личности факторами.

2. Невротизм – черта поведения, которая:

А) легко поддается изменению в зависимости от ситуации;

Б) легко поддается изменению в зависимости от возраста человека;

В) является стабильной во времени;

Г) проявляется только у экстравертов.

3. Найдите соответствие между типом темперамента и его описанием:

А	Сангвиник	Человек с неустойчивым поведением, погруженный в свой внутренний мир.
Б	Холерик	Человек с неуравновешенным характером, проявляющий открытый интерес к внешней среде и своему окружению.
В	Меланхолик	Спокойный человек, не проявляющий большого интереса к внешнему миру и общению.
Г	Флегматик	Уверенный в себе человек, открытый для общения.

Ценность, в рамках разработки систем мотивации и стимулирования труда, следует рассматривать прежде всего в смысле:

А) общественной ценности;

Б) предметно воплощенной ценности;

В) личной ценности;

Г) общемировой ценности.

4. Отметьте неверное утверждение о генезисе ценностей:

А) при возникновении ценности, основанной на вере, удовлетворенность возникает в результате поведения человека в соответствии с «системой должного»;

Б) удовлетворенность может возникать «в результате неоднократно испытываемого и гарантируемого удовольствия от реализации мотива, который постепенно преобразуется в ценность;

В) возникновение ценности может быть связано с испытываемой удовлетворенностью от достижения преследуемых целей или способов выполнения действий;

Г) ценность не может возникать без постоянного подтверждения того, что следуя ей человек должен получать удовлетворение от деятельности.

5. Выберите наиболее точный ответ. Когнитивный диссонанс представляет собой ситуацию, при которой:

А) человек сталкивается с непреодолимо большим объемом информации, воспринять которую он не в состоянии;

Б) внешний поток информации является недоступным для обработки в связи с ограниченными когнитивными способностями человека;

В) фактически удовлетворенная потребность не ощущается удовлетворенной в результате запаздывания реакции со стороны органов чувств и эмоций;

Г) происходит столкновение противоположно направленных интересов, ценностей, знаний.

6. Функции эмоций состоят в том, что они (отметьте два правильных варианта ответа):

А) дают сигнал индивиду о переменах ситуации во внешней и внутренней среде с точки зрения соответствия их системе ценностей;

Б) регулируют направленность поведения путем личностной оценки возможных положительных и отрицательных последствий действий;

В) являются мотивом деятельности человека, направляющим его на реализацию наиболее эмоционально окрашенных целей деятельности;

Г) формируют систему ценностей личности.

7. Мотивация избегания с точки зрения менеджера (отметьте не менее двух правильных ответов):

А) является мотивацией, которая всегда снижает эффективность деятельности фирмы;

Б) необходимо искоренять на любом предприятии;

В) может быть полезной для организации при некоторых обстоятельствах;

Г) не может быть искоренена в фирмах по объективным причинам, хотя стремиться к этому целесообразно.

Практическое занятие 2 модуль

Домашнее задание

1. Подготовить доклады по темам:

1. Традиционные, содержательные и процессуальные теории мотивации.
2. Основные положения, достоинства и недостатки теории Маслоу
3. Основные положения, достоинства и недостатки теории двух групп факторов Герцберга
4. Основные положения, достоинства и недостатки Х-, У-теории Мак-Грегора
5. Основные положения, достоинства и недостатки модели Л. Портера – Э. Лоулера
6. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова
7. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума и теории справедливости Стейси Адамса
8. Основные положения, достоинства и недостатки сбалансированной системы показателей Рамперсада.
9. Основные положения, достоинства и недостатки диспозиционной модели Ядова.
10. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Практическое занятие

1.Идеи о важности нормирования и организации труда впервые были высказаны представителями _____ теорий мотивации:

А) процессуальных;

Б) содержательных;
В) традиционных;
Г) эконометрических.

2.В основе какой, из представленных ниже, мотивационных концепций одним из главных элементов является потребность властвования, под которой понимается «стремление человека контролировать людей, ресурсы и процессы, протекающие в его окружении»:

А) системы сбалансированных показателей Рамперсада;
Б) типологической модели Герчикова;
В) трехфакторной модели Мак-Клелланда;
Г) диспозиционной теории Ядова.

3.К процессуальным теориям мотивации не относится:

А) модель Портера-Лоулера;
Б) трехфакторная модель Мак-Клелланда;
В) теория справедливости С. Адамса;
Г) теория ожиданий Врума.

4.«Мотиваторы» в теории Герцберга в отличие от «гигиенических факторов»:

А) связаны, прежде всего, с комфортностью условий труда работников;
Б) являются факторами, которые способны привести к формированию мотивации к работе;
В) главным образом описывают возможности достижения целей самореализации;
Г) могут повлиять на эмоциональное состояние работника.

5.Инструментальная мотивация характеризуется:

А) стремлением работника к самореализации через освоение профессии;
Б) приоритетом в мотивации работника потребностей в работе с техникой;
В) первоочередностью материальных интересов работника;
Г) преобладанием мотивации властвования над другими людьми.

6.Расположите следующие потребности в иерархии Маслоу в правильной последовательности от низших к высшим:

А	Потребность в признании
Б	Физиологические потребности
В	Потребность в самоакт у лизации
Г	Пот р бностьв бе з опасности
Д	Потреб ностьв прина л ежностии люб и

7. Найдите соответствие между мотивационными теориями (моделями) и описанием их отдельных элементов:

А	Теория справедливости С. Адамса	____ Под валентностью в этой концепции понимается сила желания человека в удовлетворении той или иной потребности.
Б	Теория ожиданий Врума	____ В этом логическом конструкте автор выделяет пять видов работников исходя из приоритетных мотивов к трудовой деятельности.
В	Типологическая модель Герчикова	____ Соотнесение своего вознаграждения с вознаграждением других работников на аналогичных должностях рождает соответствующую мотивацию.
Г	X,Y теория Мак-Грегора	____ Также как и типологическая модель Герчикова является содержательной теорией мотивации.

Практическое занятие 3 модуль

Тема 3.1.

Домашнее задание

1. Подготовить доклады по темам:

1. Формы мотивации труда.

2. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.

3.Повременная оплата (простая и повременно-премиальная).

4.Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.

5.Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.

6.Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей).

7.Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Практическое занятие

1. К регулярным дополнительным выплатам относятся (укажите не менее двух правильных вариантов ответов):

А) выходное пособие при прекращении трудового договора;

Б) выплаты при невыполнении норм выработки, изготовлении бракованной продукции по вине администрации;

В) за вахтовый метод работы;

Г) за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ;

Д) за работу в районах Крайнего Севера

2. Лучший эффект от применения сдельной оплаты труда в сравнении с повременной проявляется, если:

А) производство организовано на базе конвейерной сборки;

Б) присутствует низкая вероятность простоя по вине администрации;

В) определение количественного результата труда требует больших затрат и нецелесообразно, или вообще невозможно;

Г) работник обладает высокой потребностью в стабильности своего положения.

3. Грейд – это:

А) диапазон, в котором может колебаться размер премии в процентах от базового оклада;

Б) должность, которая выделена в отдельную категорию от других должностей, благодаря своей специфичности;

В) статус сотрудника с точки зрения того, на каком уровне иерархии управления он находится в организации (линейный сотрудник, функциональный или топ-менеджер и пр.);

Г) совокупность должностей, представляющих для организации примерно равную ценность.

4. Определите верную последовательность процесса грейдирования начиная с первичных этапов и заканчивая завершающими (исходя из имеющихся в задании):

А)	Определение относительной ценности рабочего места (должности)
Б)	Ранжирование позиций – грейдов
В)	Описание факторов, влияющих на ценность рабочего места (формирование рейтингов выраженности фактора – классов).
Г)	Определение вилок (диапазонов) заработной платы
Д)	Оценка среднерыночной стоимости позиции

5. Найдите соответствия между системами оплаты труда и их описанием:

А	Смешанная (повременно-сдельная)	Определяется общий фонд оплаты труда по ремонту квартиры, ежемесячно выплачиваются авансы, остаток суммы – при выполнении задания в срок

Б	Простая повременная	До выполнения плана платится 40 руб/изделие, при перевыполнении – 60 руб./изделие
В	Аккордная	Тарифная ставка, плюс процент от продаж
Г	Сдельно-прогрессивная	Ежемесячная заработная плата

6. Найдите соответствия между видами оплаты труда и их описанием:

А	Надбавка	За выдающиеся заслуги перед предприятие и в связи с 60-ти летием работнику выплачено вознаграждение в размере 100 тыс. руб.
Б	Процент	За ученое звание доцента сотрудник стал получать ежемесячное вознаграждение в размере 3000 руб.
В	Премия	За год у отдела, как и было запланировано, не было существенных нареканий по качеству продукции при полностью выполненных планах производства, на основании этого сотрудником выплачено дополнительное вознаграждение
Г	Бонус	Парикмахер получает вознаграждение в размере половины стоимости услуги

7. Косвенно-сдельная система оплаты труда обычно применяется в тех случаях, если:

А) требуется простимулировать труд обслуживающего персонала;

Б) четкое нормирование объемов труда затруднено;

В) предприятием получен срочный заказ;

Г) нужно ввести элементы сдельной оплаты в рамках повременной системы оплаты труда.

8. Ограничением на использование рыночного механизма определения тарифных ставок и окладов в организации не является:

А) дефицит кадров на рынке труда;

Б) специфичность труда сотрудников;

В) снижение спроса на рынке товаров и снижение объемов продаж;

Г) наличие барьеров в получении информации о рыночных ставках зарплаты.

Тема 3.2.

Домашнее задание

1. Подготовить доклады по темам:

1. Составные элементы системы нематериального стимулирования труда.
2. Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы).
3. Система организации труда (Контроль и оценка работы).
4. Система организации труда (Управление рабочим временем и отдыхом).
5. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
6. Система управления карьерой.
7. Система наделения полномочиями и ответственностью и ее формирование.
8. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы).
9. Система социальных гарантий (постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
10. Мотивационные факторы обучения и развития.

2. Построить схему системы нематериального стимулирования

Практическое занятие

1.Функциональный подход к структурированию организации характерен для следующих типов организационных структур (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) линейная;

Б) матричная;

В) функциональная;

Г) дивизиональная.

2. Наличие значительного лага времени между принятием решения и получением результатов характерен для следующего типа уровня управления:

А) стратегический;

Б) тактический;

В) оперативный;

Г) низший.

3. Если предмет оценки персонала – его трудовой вклад, то в отличии от оценки потенциала, ее целью прежде всего является:

А) планирование мероприятий по повышению квалификации работника;

Б) разработка или применение системы стимулирования труда работника в рамках его рабочего места;

В) перемещение работника на новое рабочее место и изменение функций, выполняемых работником;

Г) определение необходимости найма или увольнения работника, подвергающегося оценки.

4. Система сбалансированных показателей учитывает четыре их группы. Правильное их перечисление будет следующим:

А) покупатели, продавцы, поставщики, персонал;

Б) финансы, человеческий капитал, физический капитал, земельные ресурсы;

В) финансы, рынок, внутренние процессы, процессы развития персонала;

Г) рынок, государство, международная торговля, внутренние процессы.

5. Какой из перечисленных ниже видов занятости, может предусматривать работу в другой должности и в иное, чем время основной работы, время:

А) ненормированный рабочий день;

Б) расширение зон ответственности;

В) совмещение должностей;

Г) совместительство.

6. Найдите соответствия между названием стиля управления и его описанием:

А	Автократический	Затягивание с принятием решений
Б	Демократический	Отсутствие проявления личной инициативы работников
В	Либеральный	Перекладывание решения оперативных вопросов на плечи подчиненных

7. Для какой конфигурации индивидуальной карьеры характерно нежелание работника двигаться выше по карьерной лестнице, после достижения некоторого заданного целевого уровня, даже при наличии подобных возможностей:

А) целевая карьера;

Б) монотонная карьера;

В) спиральная карьера;

Г) мимолетная карьера.

8. Что из перечисленного нельзя отнести к принципам построения эффективной системы делегирования полномочий и ответственности (отметьте не менее двух вариантов ответов):

А) делегирование должно происходить на основе соблюдения интересов организации, а не работника;

Б) полномочия без ответственности передаваться не должны;

В) необходимо стремиться, чтобы границы делегируемых полномочий были четко определены;

Г) результаты работы в рамках делегированных полномочий не должны контролироваться руководством.

Практическое занятие 4 модуль

Домашнее задание

1. Подготовить доклады по темам:

1. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда.
2. Структурные элементы системы мотивации.
3. Последовательность разработки системы стимулирования.
4. Определение целей и идеологии организации.
5.Исследование и оценка работы.
6. Определение системы показателей достижения целей организации.
7. Составление должностных инструкций для целей стимулирования.
8. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
9. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах.
10. Анализ личных издержек персонала.
11. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
12. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника.
13. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра и модернизации системы.
14. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
15. Оценка эффективности системы стимулирования.
16. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда
17. Показатели производительности труда.
18. Показатели рентабельности.
19. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда.

Практическое занятие

1. К принципам формирования системы стимулирования и мотивации труда не относится:

А) системность (взаимодействие и взаимодополнение материальных и нематериальных стимулов);

Б) соответствие стимулов интересам и возможностям работников;

В) своевременность стимулирования;

Г) унификация стимулов в рамках каждой группы должностей.

2. Какой из перечисленных ниже локальных нормативных актов не разрабатывается непосредственно на этапе задания общих рамок системы стимулирования и мотивации труда?

А) штатное расписание;

Б) должностные инструкции;

В) положения о подразделениях;

Г) правила внутреннего трудового распорядка.

3. Для фирм с организационно-правовой формой ООО или ОАО, исходя из действующего законодательства, обязательным является разработка таких нормативных правовых актов из ниже перечисленных как (отметьте не менее двух правильных вариантов ответов):

А) должностные инструкции;

Б) правила внутреннего трудового распорядка.

В) положение о премировании

Г) устав

Д) положение об организации

4. Предприятие является монополистом и вводит новую должность, прогноз результативности работы нового сотрудника затруднен, так как только он в организации выполняет вверенные ему функции, на рынке труда данный специалист является специфичным ресурсом? Исходя из каких показателей наиболее целесообразно оценивать его деятельность в первоначальный период:

А) сравнивая его результативность с результативностью аналогичных специалистов на рынке труда;

Б) сравнивая его результативность с результатами работы сотрудников на схожих должностях;

В) оценивая его труд исходя из достижения им плановых показателей результативности;

Г) оценивая его труд исходя из динамики его показателей результативности во времени.

5. Выберите однозначно верное определение. Эффективность как показатель оценки системы стимулирования труда представляет собой:

А) сопоставление достигнутых работниками результатов и потерь (расходов труда), понесенных для их получения;

Б) результат трудового процесса работников или работника в виде количества произведенной продукции, качества оказанных услуг и пр.;

В) показатель обратный производительности;

Г) показатель использования трудовых ресурсов при котором в краткосрочном периоде максимизируется результат труда.

7.2. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

1. Природа мотивации

1.1. Понятия организационного и трудового поведения. Формы поведения

1.2. Потребность, интерес, мотив, стимул. Истоки мотива и его ценностный характер

1.3. Понятия мотивации и трудовой мотивации

1.4. Основные виды мотивов к труду

1.5. Типы мотивации работников

2. Механизмы формирования мотивации

2.1. Мотивация как процесс

2.2. Внешняя и внутренняя мотивация

2.3. Мотивационные механизмы: установки, ценности, мотивы, нормы, действия

2.4. Роль факторов социальной и экономической среды для формирования мотивов работников

2.5. Саморегулирование и самомотивация личности

3. Факторы трудовой мотивации

3.1. Интерес как главный фактор внутренней трудовой мотивации

3.2. Мотивация лояльности

3.3. Вовлеченность в работу и удовлетворенность трудом

3.4. Индивидуальная структура мотивации работника

3.5. Мотивационный потенциал работников

3.6. Методы улучшения мотивации и повышения эффективности деятельности

4. Методологические подходы к исследованию проблем мотивации

4.1. Основные этапы в развитии теоретических представлений о трудовой мотивации: логика развития мотивационных концепций

4.2. Содержательные теории трудовой мотивации

4.3. Личностные теории мотивации труда

4.4. Процессуальные теории мотивации

4.5. Современные теории трудовой мотивации

4.6. Методы диагностики структуры мотивов к труду и типов трудовой мотивации работников

8. Оценочные материалы для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю)

Промежуточная аттестация обучающихся по дисциплине проводится в соответствии с Положением о текущем контроле успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся Университета и Филиала.

Обучающийся допускается к промежуточной аттестации по дисциплине в случае выполнения им учебного плана по дисциплине. В случае наличия учебной задолженности обучающийся отрабатывает пропущенные занятия в форме, предложенной преподавателем и представленной в настоящей программе.

Оценочные материалы *для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине (модулю) указан в приложении к рабочей программе дисциплине.*

9. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

а) Основная литература

1. Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник/ Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.

б) Дополнительная литература

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2013. – 607с.
2. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
3. Календжян С.О., Бёме Г. Делегирование полномочий и ответственности: система эффективного управления. – М: Дело, 2014. – 280с.
4. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. – Л.: Наука, 2013. – 175с.
5. Макклелланд К. Мотивация человека. – СПб.: ПИТЕР, 2007. – 672 с.
6. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 2009 (1954), 478с.
7. Менгер К. Основания политической экономии. – М.: Территория будущего, 2016. – 496с.
8. Мотивация к работе / Герцберг Ф., Моснер Б., Блох Снидерман Б. - М.:Вершина, 2011 (1959). – 240с.
9. Нормирование труда: учебник / Под редакцией Одегова Ю.Г. – М.: ЭКЗАМЕН, 2013. – 320 с.
10. Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2015. – 176с.
11. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии - СПб: Издательство «Питер», 2010. – 712 с.
12 . Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 208 с.
13. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 2. М: Педагогика, 2006. – С. 234-248
14. Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2015. - 224 с.
15. Человек и его работа/ Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина и В. А. Ядова. – М., 2007

10. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Доступ к изданиям с помощью информационной библиотечной системы филиала МАРК-SQL по средством сети Интернет по адресу: http://library.sfmgpu.ru.

В Университете создана Электронная библиотека, которая регулярно пополняется.

Каждый обучающийся имеет индивидуальный логин и пароль к ЭБС «Университетская библиотека online» и ЭБС ZNANIUM.COM, содержащей издания по основным изучаемым дисциплинам.

Электронно-библиотечная система «Университетская библиотека онлайн» (ООО «НексМедиа»)
Договор № 30-140/03-25еп от 20.03.2025 г.
Срок действия с 03.04.2025 по 02.04.2026 г.
http://biblioclub.ru
По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Универсальная база данных ООО «ИВИС» (ООО «ИВИС»)
Гражданско-правовой договор на оказание услуг по подключению и обеспечению доступа к электронным БД ООО «ИВИС» № 30-1291/11-24еп от 26.11.2024
Срок действия с 01.01.2025 по 31.12.2025
http:// ebiblioteka.ru
По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

База данных «Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU» (ООО «РУНЭБ»)
Гражданско-правовой договор на приобретение простой неисключительной лицензии на использование Электронных изданий в составе базы данных «НАУЧНАЯ ЭЛЕКТРОННАЯ БИБЛИОТЕКА elibrary.ru» № 30-1247/11-24еп от 22.11.2024
Срок действия с 01.01.2025 по 31.12.2025
http://elibrary.ru
По IP-адресу. Количество подключений – без ограничений.

Электронная библиотечная система «ЮРАЙТ» (ООО «Электронное издательство ЮРАЙТ»)
Договор на оказание услуг по подключению и настройке доступа к образовательной платформе ЮРАЙТ № 30-245/03-24еп от 28.03.2024
Срок действия с 01.12.2024 по 30.11.2025
www.urait.ru
По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования.

Электронная библиотечная система «ЭБС ZNANIUM» (ООО «ЗНАНИУМ»)
Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 100 от 07.02.2025 г.
Срок действия с 27.03.2025 по 26.03.2026 г.
www.znanium.com
По индивидуальным логинам и паролям, предоставляемым Исполнителем, из любой точки доступа в сеть Интернет, круглосуточно, без ограничения времени пользования

Электронная библиотечная система «ЛАНЬ»
(ООО «Издательство ЛАНЬ»)
Гражданско-правовой договор автономного учреждения № 30-15/01-25еп от 23.01.2025 г.
Срок действия с 23.03.2025 по 22.03.2026г.
https://e.lanbook.com

11. **Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)**

При проведении занятий со студентами используются инструменты:

- система вебинаров «Мираполис»;
- инструменты VKWorkMail;

- инструменты «Сферум»;
- запись лекций, онлайн-трансляции;
- инструменты Office 365;
- инструменты Yandex.

12. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для реализации образовательных программ филиал располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, которые предусмотрены учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Библиотека филиала содержит около 50 тысяч единиц хранения, электронный каталог изданий и публикаций насчитывает почти 300 описаний электронных ресурсов, периодических изданий и статей. Библиотека оснащена компьютерной и мультимедийной техникой, а существующий в филиале неограниченный доступ к сети Интернет позволяет обучающимся и преподавателям воспользоваться электронными ресурсами.

Филиал имеет 2 учебных корпуса в городе Самара, на которые оформлены договоры безвозмездного пользования. Общая площадь помещений, используемых для организации учебного процесса, составляет 3803 квадратных метра. Занятия проходят в две смены. Все здания имеют все виды благоустройства и оборудованы системой видеонаблюдения. Все здания и помещения имеют заключения о соблюдении на объекте требований пожарной безопасности и санитарно-эпидемиологические заключения на эксплуатацию. Оформлены паспорта безопасности и паспорта доступности.

В составе используемых помещений имеются аудитории для проведения лекционных, практических и семинарских занятий, самостоятельной работы обучающихся, компьютерные классы, аудитории, оборудованные стационарными мультимедиа проекторами, интерактивными досками, лаборатория «Психология развития», лаборатория «Психология личности», лаборатория «Управление процессами в сфере образования», лаборатория цифровых образовательных технологий, криминалистическая лаборатория, учебный кабинет (зал судебных заседаний), лаборатория гуманитарных технологий и медиакоммуникаций, лаборатория лингвокультуры и языков, лаборатория визуализации культурно-исторического пространства, лаборатория «Юридическая клиника».

В филиале при организации и проведении учебного процесса используется 200 компьютеров, из которых 72 доступны для использования обучающимися в свободное от основных занятий время, 7 серверов. Филиал полностью обеспечен оргтехникой: 9 принтеров, 42 многофункциональных устройств, 3 из которых цветные. Все компьютеры имеют доступ к сети Интернет. В корпусах доступ предоставляется к сети Интернет с помощью оптического канала. Скорость передачи данных составляет до 200 Мбит/сек.

Рабочий и учебный процесс в филиале обеспечивается лицензионным программным обеспечением, используются обучающие компьютерные программы по отдельным дисциплинам и темам, профессиональные пакеты программ по специальностям, программы компьютерного тестирования, программы для решения организационных, управленческих и экономических задач филиала.

Использование дистанционных образовательных технологий в филиале обеспечивается специальными средствами для проведения ВКС.

В настоящее время в филиале оборудованы стационарные мультимедийные аудитории, которые оснащены современным оборудованием: средствами отображения информации в количестве 45 штук (телевизоры – 30, проекторы – 15), интерактивными устройствами – 4 штуки. Имеется передвижной комплекс для проведения видеоконференций.

В настоящее время в филиале функционирует медицинский кабинет, который снабжен необходимым оборудованием, медикаментами и мебелью (Лицензия № ЛО-63-01-003850 от

12.08.2016). Заключен Договор на оказание медицинских услуг с ЧУ ОО ВО «Медицинский университет Реавиз».

Для питания обучающихся и сотрудников организована столовая, которая рассчитана на 262 посадочных места, и ее площадь составляет 230,8 кв.м. Столовая работает в течение всего дня в режиме 6-дневной недели, что позволяет обучающимся любой формы обучения и сотрудникам питаться в удобное время.