ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00C5E8D50ED68C58A87E3A75E521F8D3ED
Владелец: Кононова Юлия Юрьевна
Действителен: с 16.09.2025 до 10.12.2026

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования
«РОССИЙСКАЯ АКАДЕМИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ПРЕЗИДЕНТЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Новгородский филиал
(наименование структурного подразделения (института/факультета/филиала)

УТВЕРЖДЕНО
Директор
_____Ю.Ю. Кононова

Электронная подпись

ПРОГРАММА БАКАЛАВРИАТА

Аудит и контроллинг персонала
(наименование образовательной программы)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
реализуемой без применения электронного (онлайн) курса

Б1.В.04 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
(код и наименование РПД)

38.03.03. Управление персоналом
(код, наименование направления подготовки/специальности)

очная, очно-заочная
(форма(формы) обучения)

Год набора - 2025

Великий Новгород, 2025 г.

Автор(ы)–составитель(и):

Заведующий кафедрой менеджмента и кадровой политики к.э.н., доцент Ратковская И.А

Старший преподаватель Калина В.В.

РПД Б1.В.04 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности одобрена на заседании кафедры менеджмента и кадровой политики.

Протокол от 16 мая 2025 года № 8.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы
2. Объем и место дисциплины в структуре образовательной программы
3. Содержание и структура дисциплины
4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся
5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине
6. Методические материалы для освоения дисциплины
7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"
7.1. Основная литература
7.2. Дополнительная литература
7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация
7.4. Интернет-ресурсы
7.5. Иные источники
8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения программы

1.1. Дисциплина Б1.В.04 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности обеспечивает овладение следующими компетенциями:

Код компетенции	Наименование компетенции	Код компонента компетенции	Наименование компонента компетенции
ПКс-2	Способен оказывать комплексные консультационно-информационные услуги по кадровым вопросам всех уровней управления персоналом в условиях взаимодействия с внешней средой	ПКс-2.4	Проводит анализ содержания и результатов применения системы мотивации и стимулирования персонала в организации, дает оценку ее эффективности; выявляет проблемы и предлагает обоснованные рекомендации руководителям подразделений по реализации мер мотивации и стимулирования персонала
ПКс-3	Способен осуществлять деятельность по организации корпоративной социальной политике	ПКс-3.2	Демонстрирует знание теоретических положений и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Разрабатывает рекомендации по формированию и реализации системы мотивации и стимулирования персонала в организации с учетом корпоративной социальной политики

1.2. В результате освоения дисциплины у студентов должны быть сформированы:

ОТФ/ТФ *(при наличии профстандарта)*/ трудовые или профессиональные действия	Код компонента компетенции	Результаты обучения
Е - Деятельность по организации труда и оплаты персонала Е/02.6 – деятельность по организации оплаты труда персонала	ПКс-2.4	на уровне знаний: основные подсистемы и элементы системы мотивации персонала в организации; критерии и подходы к оценке эффективности системы мотивации и стимулирования персонала в организации

F- Деятельность по организации корпоративной социальной политики: F/01.6 - Разработка корпоративной социальной политики		на уровне умений: по заданным параметрам оценить эффективность действующей системы мотивации; разрабатывать рекомендации по вопросам мотивации и стимулирования персонала в организации
		на уровне навыков: разрабатывать критерии для стимулирования работы персонала
	ПКс-3.2	на уровне знаний: основные категории«мотивация», «стимулирование»; - принципы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
		на уровне умений: определять цели, задачи, методы управления мотивацией и стимулирования персонала с учетом особенностей корпоративной социальной политики

2. Объем и место дисциплины в структуре ОП ВО

общий объем дисциплины 3 з.ед (108 акад.часа),

количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очной форме обучения: лекции – 18; практические занятия –36 и на самостоятельную работу обучающихся –54;

количество академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем по очно-заочной форме обучения: лекции –10; практические занятия –20 и на самостоятельную работу обучающихся –78;

место дисциплины в структуре образовательной программы - Б1.В.04 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности читается в 4 семестре для очной и очно-заочной формы обучения.

3. Содержание и структура дисциплины

3.1. Структура дисциплины

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование тем и/или разделов	Объем дисциплины (модуля), час.						Форма текущего контроля успеваемости[1], промежуточной аттестации**
		Всего	Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий				СР	
			Л/ ДОТ	ЛР/ ДОТ	ПЗ/ ДОТ	КСР		
Тема 1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	22	4		7		11	С-Д
Тема 2	Теоретические основы трудовой мотивации	20	2		7		11	С-Д, КС
Тема 3	Структура, функции и механизм	22	4		7		11	РМ

[1]формы текущего контроля успеваемости: кейсы (КС), семинар -диспут (С-Д), работа с методиками (РМ), Деловая игра (ДИ)

	трудовой мотивации							
Тема 4	Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации	22	4		7		11	С-Д
Тема 5	Формы и системы организации заработной платы	22	4		8		10	ДИ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	18		36		54	

Используемые сокращения:

Л – занятия лекционного типа (лекции и иные учебные занятия, предусматривающие преимущественную передачу учебной информации педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях, обучающимся)[2];

ЛР –лабораторные работы (вид занятий семинарского типа)[3];

ПЗ – практические занятия (виды занятия семинарского типа за исключением лабораторных работ)[4];

КСР –индивидуальная работа обучающихся с педагогическими работниками организации и (или) лицами, привлекаемыми организацией к реализации образовательных программ на иных условиях (в том числе индивидуальные консультации)[5];

ДОТ – занятия, проводимые с применением дистанционных образовательных технологий, в том числе с применением виртуальных аналогов профессиональной деятельности.

СР– самостоятельная работа, осуществляемая без участия педагогических работников организации и (или) лиц, привлекаемых организацией к реализации образовательных программ на иных условиях.

Очно-заочная форма обучения

№ п/п	**Наименование тем и/или разделов**	**Объем дисциплины (модуля), час.**						**Форма текущего контроля успеваемости[6], промежуточной аттестации****
		Всего	**Контактная работа обучающихся с преподавателем по видам учебных занятий**				**СР**	
			Л/ ДОТ	**ЛР/ ДОТ**	**ПЗ/ ДОТ**	**КСР**		
Тема 1	Мотивация трудовой	21	2		4		15	С-Д

[2]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[3]См.абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[4]См. абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[5]Абзац 2 пункта 31 Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Минобрнауки России от 05 апреля 2017 г. № 301 (ред. от 17.08.2020) (зарегистрирован Минюстом России 14 июля 2017г., регистрационный № 47415)

[6]формы текущего контроля успеваемости: опрос (О), тестирование (Т), кейсы (КС), коллоквиум (К), семинар -диспут (С-Д), Мини-проект (работа в группах),Мини-проект (работа в группах), работа с методиками (РМ), круглый стол, (Кр.С), Деловая игра (ДИ) Интерактивный семинар (ИС)

	деятельности как элемент и функция управления персоналом							
Тема 2	Теоретические основы трудовой мотивации	21	2		4		15	С-Д, КС
Тема 3	Структура, функции и механизм трудовой мотивации	25	2		4		19	РМ
Тема 4	Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации	21	2		4		15	С-Д
Тема 5	Формы и системы организации заработной платы	20	2		4		14	ДИ
Промежуточная аттестация								зачет
Всего:		108	10		20		78	

3.2. Содержание дисциплины

Тема 1. «Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом»

Понятие мотивации. Основные мотивы трудовой деятельности. Формирование мотивов деятельности как основной метод эффективного воздействия на персонал. Продуктивная мотивация. Мотивация в структуре управления персоналом. Различия доминантных мотивов предпринимателей и менеджеров. Мотив, мотиватор, стимул. Прямые и косвенные виды и способы управления трудовой мотивацией персонала (нормативные, принудительные и стимулирующие).

Тема 2. «Теоретические основы трудовой мотивации».

Иерархия потребностей А.Х.Маслоу. Потребность во власти, успехе и аффилиацииД.Маккеланда. Двухфакторная модель Герцберга. Теория экспектацийВ.Врума. Мотивационная теория справедливости. Модель Портера – Лоулера. «Теория Х» и «Теория Y» Д.Макгрегора.

Тема 3. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.

Потребность и деятельность. Деятельность и мотив. Мотивация в структуре деятельности. Правило «Власти и обстоятельств». Соотношение и эффективность позитивных и негативных мотивов в формировании положительной мотивации труда. Мотивы и результаты критики. Главные и важные мотиваторы трудовой деятельности

Тема 4. Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации.

Экономический подход к проблеме трудовой мотивации. Явный (гласный) и неявный контракт о найме. Традиционные и нетрадиционные парадигмы оплаты труда. Фиксированная зарплата как прямое следствие закона сохранения. Соотношение материального премирования и нематериального поощрения. Критерии адекватного материального стимулирования.

Тема 5. Формы и системы организации заработной платы.

Пороки системы твердых окладов. Гомоморфизм системы трудовой мотивации индивидуально-психологическим особенностям сотрудников.

Традиционные формы оплаты. Основные демотивирующие факторы. Составляющие нематериальной мотивации труда. Методы формирования долгосрочной мотивации. Методы диагностики трудовых мотиваторов сотрудника. Понижающий эффект внешней мотивации. Закон Р.Йеркса – Дж.Д.Додсона. Формы индивидуальной и групповой мотивации труда. Зарубежный опыт оплаты труда.

4. Материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

4.1.В ходе реализации дисциплины Б1.В.04 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности используются следующие методы текущего контроля успеваемости обучающихся:

Тема и/или раздел	Методы текущего контроля успеваемости
Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	Семинар-диспут
Теоретические основы трудовой мотивации	Анализ и выполнение кейсов, семинар-диспут
Структура, функции и механизм трудовой мотивации	работа с методиками
Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации	Семинар-диспут
Формы и системы организации заработной платы	Деловая игра

Наименование контрольной точки (метода текущего контроля успеваемости	**Максимальное количество баллов за работу в рамках КТ, которое может набрать студент**	**Коэффициент веса контрольной точки**	**Результат контрольной точки, участвующий в формировании итоговой бальной оценки по дисциплине (отражается в журнале БРС в СДО)**
Контрольная точка 1 Семинар-диспут	100	0,1	10
Контрольная точка 2. Семинар-диспут	100	0,1	10
Контрольная точка 3. Кейс	100	0,1	10
Контрольная точка 4. Работа с методиками	100	0,1	10
Контрольная точка 5. Семинар-диспут	100	0,1	10
Контрольная точка 6. Деловая игра	100	0,1	10
зачет	100	0,4	40

4.2. Типовые материалы текущего контроля успеваемости обучающихся

Тема 1: «Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом»

Семинар-диспут.

Вопросы для обсуждения.

1. Методы исследования потребностей и мотивов.
2. Анкетирование и собеседование.
3. Проективные методы. Опросники.
4. Методы влияния на персонал.

Дискуссия на тему: «Мотив - это побуждение или предмет потребности?»

Цель: проведение групповой дискуссии предполагает увидеть сформированность у студента способности работать в команде, отстаивать свою позицию. Также появляется возможность оценить:

- умение студента формулировать проблему,
- обосновывать пути ее возможного разрешения,
- умение вести цивилизованный диалог,
- отстаивать свою точку зрения,
- аргументировано и конструктивно подвергать критике позиции иных участников групповой дискуссии.

Критерии оценивания:

«отлично» ставится если студент:

– владеет научной терминологией;

– аргументировано и конструктивно ведет диалог

«хорошо» ставится если студент:

– владеет научной терминологией;

– способен при помощи наводящих вопросов аргументировано и конструктивно вести диалог.

«удовлетворительно» ставится если студент:

– владеет научной терминологией;

– при формулировке аргументации допускает существенные ошибки.

«неудовлетворительно» ставится если студент

– не владеет терминологией

– не способен аргументировано и конструктивно вести диалог.

Тема 2. «Теоретические основы трудовой мотивации».

Семинар-диспут.

Вопросы для обсуждения:

1. Классификация теорий мотивации труда: первичные и вторичные, содержательные и процессуальные.
2. Зарубежные теории мотивации – краткая характеристика.
3. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда.
4. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера.
5. Российские концепции мотивации.
6. Сущность и классификация элементов мотивации.
7. Современное состояние разработки научно-практических проблем трудовой мотивации в России и зарубежных странах.

Работа в подгруппах с кейсами (анализ ситуации, описанной в кейсе; выполнение заданий; групповое обсуждение).

Фрагмент кейса: «Руководитель решил мотивировать своего сотрудника, предложив ему новую творческую задачу, выполнение которой будет способствовать его

более полной самореализации. Однако вместо повышения эффективности подчиненного, как предполагал руководитель, между ними возник конфликт.

Шеф предложил своему сотруднику разработать проект по новому направлению деятельности компании. Однако обычно ответственный и обязательный сотрудник выразил сопротивление этой задаче. В качестве протеста он приводил такие аргументы: «Я хорошо выполняю те задачи, которые лежат в рамках моей компетенции. Мне нравится, когда мои дела в порядке, а задачи четко и вовремя выполняются. Разрабатывать новый проект означает вступить в "зону некомпетентности", и я буду чувствовать себя дискомфортно. Кроме того, непонятно, какие результаты можно получить при разработке нового проекта, а выполнение привычных для меня задач приносит компании постоянную прибыль».

Ответьте на вопросы:

1. Как вы думаете, в чем состоит причина конфликта между руководителем и начальником отдела?
2. Какую ошибку совершил руководитель при выборе способа мотивации своего сотрудника?

Критерии оценивания:

- оценка «зачтено» выставляется обучающемуся, если в плане работы с субъектами ситуации предложены действия и мероприятия соответствующие поставленной задаче, при описании планов работы использованы знания из раздела социальной психологии, использована научная терминология.

- оценка «не зачтено»: описание последующих действий дается «бытовым» языком, планируемые действия и мероприятия фрагментарны и не соответствуют поставленной задаче, студент не может обосновать цель планируемых действий.»

Тема 3. «Структура, функции и механизм трудовой мотивации».

Работа с методикой «Диагностика структуры мотивов трудовой деятельности».

Работа осуществляется в подгруппах с последующей взаимооценкой.

Цель: актуализация полученных теоретических знаний на практике; развитие способности организовывать, координировать, оценивать деятельность других в процессе совместной деятельности.

Критерии оценивания работы студента в деловой игре

«отлично» ставится если студент:

Принимает активное участие в работе группы, демонстрирует предварительную информационную готовность к использованию психодиагностической методики.

«хорошо» ставится если студент:

Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к использованию психодиагностической методики.

«удовлетворительно» ставится если студент:

Принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает; демонстрирует слабую информационную подготовленность к использованию психодиагностической методики.

«неудовлетворительно» ставится если студент

Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.

Тема 4. Материальное стимулирование труда - основное направление мотивации. Семинар-диспут.

Вопросы для обсуждения.

1. Виды и формы материального стимулирования труда.
2. Основные современные тенденции в области оплаты труда персонала.

3. Опыт российских предприятий в области оплаты труда персонала.
4. Зарубежный опыт оплаты труда.
5. Диспут относительно практической ситуации. На конкретном примере (любой организации) оценить эффективность применяемых способов стимулирования и мотивации.

Критерии оценивания:

«отлично» ставится если студент:

– владеет научной терминологией;

– выделяет все основные структурные единицы программы исследования (предмет, объект, цель, задачи, методы, способы построения выборки и т.д.)

– подбирает методы исследования адекватные поставленной задаче;

– осознает методологические особенности выбранного подхода.

«хорошо» ставится если студент:

– владеет научной терминологией;

– осознает методологические особенности выбранного подхода;

– выделяет ряд элементов программы исследования и способен при помощи наводящих вопросов сформулировать остальные;

– способен при помощи наводящих вопросов подобрать методы исследования адекватные поставленной задаче.

«удовлетворительно» ставится если студент:

– осознает особенности выбранного методологического подхода;

– при использовании научной терминологии, формулировке элементов программы и методов допускает существенные ошибки.

«неудовлетворительно» ставится если студент

– не осознает специфики методологии,

– не может сформулировать и описать элементы программы исследования,

– не владеет терминологией

– не способен подобрать методы адекватные поставленной задаче.

Тема 5. «Формы и системы организации заработной платы».

Деловая игра «Распределение окладов».

Цель: отработка на практике умений по организации материального стимулирования; развитие способности к совместной деятельности.

Фрагмент условий игры «Исходные данные. Комплексная бригада механосборочного цеха создана из 12 человек. До вступления в бригаду (за год до ее организации) уровень заработной платы и отработанное рабочими время характеризуется данными табл. 1. Работу бригады за анализируемый период (месяц) характеризуют данные табл. 2Основные данные, используемые при выборе метода распределения заработка в коллективе. Коллектив работает в условиях 40-часовой недели……»

Критерии оценивания работы студента в деловой игре

«отлично» ставится если студент:

Принимает активное участие в работе группы, предлагает собственные варианты решения проблемы, выступает от имени группы с рекомендациями по рассматриваемой проблеме либо дополняет ответчика; демонстрирует предварительную информационную готовность в игре

«хорошо» ставится если студент:

Принимает активное участие в работе группы, участвует в обсуждениях, высказывает типовые рекомендации по рассматриваемой проблеме, готовит возражения оппонентам, однако сам не выступает и не дополняет ответчика; демонстрирует информационную готовность к игре

«удовлетворительно» ставится если студент:

Принимает участие в обсуждении, однако собственной точки зрения не высказывает, не может сформулировать ответов на возражения оппонентов, не выступает от имени рабочей группы и не дополняет ответчика; демонстрирует слабую информационную подготовленность к игре.

«неудовлетворительно» ставится если студент

Не принимает участия в работе группы, не высказывает никаких суждений, не выступает от имени группы; демонстрирует полную неосведомленность по сути изучаемой проблемы.

Групповая рефлексия и обсуждение итогов игры.

5. Оценочные материалы промежуточной аттестации по дисциплине

5.1. Зачет проводится с применением следующих методов(средств):
в форме собеседования.

5.2. Оценочные материалы промежуточной аттестации

Компонент компетенции	Промежуточный/ключевой индикатор оценивания *Что делает обучающийся (какие действия способен выполнить), подтверждая освоение компетенции*	Критерий оценивания *Как (с каким качеством) выполняется действие. Соответствует оценке «отлично» в шкале оценивания в РПД.*
ПКс-2.4	Проводит анализ содержания и результатов применения системы мотивации и стимулирования персонала в организации, дает оценку ее эффективности; выявляет проблемы и предлагает обоснованные рекомендации руководителям подразделений по реализации мер мотивации и стимулирования персонала	Самостоятельно проводит полный анализ содержания и/или результатов применения системы мотивации и стимулирования персонала, по итогам которого делает обоснованные выводы. С учетом специфики организации подбирает критерии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, проводит ее, дает обоснованные рекомендации по итогам оценки
ПКс-3.2	Демонстрирует знание теоретических положений и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала. Разрабатывает рекомендации по формированиюи реализации системы мотивации и стимулирования персонала в организации с учетом корпоративной социальной политики	Уверенно владеет теоретическими положениями изучаемой темы и может показать их применение на практике при решении задания; четко и обоснованно формулирует рекомендации по формированиюи реализации системы мотивации и стимулирования персонала в организации с учетом корпоративной социальной политики

Типовые оценочные материалы промежуточной аттестации

Примерные вопросы для собеседования:

1. Внешняя и внутренняя мотивация.
2. Методы формирования внутренней мотивации у персонала.

Пример практического задания, входящего в процедуру собеседования:

1. Работник N отказывается ехать в командировку, аргументируя свой отказ вескими причинами. Предложите способы мотивации данного сотрудника, зная его источник мотивации (указан в задании).

.

Шкала оценивания.

Оценка «зачтено» выставляется студенту, если он:

- демонстрирует систематизированные знания по дисциплине,
- уверенно владеет теоретическими положениями изучаемой темы и может показать их применение на практике при решении задания;
- исчерпывающе, последовательно, четко и логически излагает свои мысли при ответе;
- свободно справляется с дополнительными вопросами,
- демонстрируют знание современной учебной и научной литературы;
- способен творчески применять знание теории к решению профессиональных задач;
- владеет понятийным аппаратом;

Оценка «не зачтено» выставляется студенту, если он:

- не знает значительной части программного материала,
- допускает существенные ошибки,
- допускает принципиальные ошибки в ответе на вопросы;
- демонстрируют незнание теории и практики.

6. Методические материалы по освоению дисциплины

Методические рекомендации по организации СРС. Самостоятельная работа студента является одной из важнейших составляющих учебного процесса, в ходе которого происходит формирование знаний, умений и навыков самостоятельной работы в учебной, научной, профессиональной деятельности, профессионально значимых качеств личности будущего специалиста, способности принимать на себя ответственность, самостоятельно решать проблемы, находить конструктивные решения, выход из кризисной ситуации и т.д.

Самостоятельная работа студентов способствует:

- углублению и расширению знаний;
- формированию интереса к будущей профессиональной деятельности;
- овладению приемами процесса познания;
- развитию профессиональных компетенций.

Самостоятельная работа студента включает в себя ряд составляющих:

- самостоятельное изучение теоретических разделов дисциплины по заданию преподавателя;
- работа с лекционным материалом (повторение, углубленное изучение и т.д.);
- изучение и конспектирование дополнительной литературы в соответствии с программой курса;
- подготовку к практическим занятиям;
- подготовку к контрольной работе;
- подготовку к экзамену.

Самостоятельное выполнение заданий по темам практических занятий обеспечивает закрепление и углубление теоретических знаний, полученных в процессе

изучения данной дисциплины. Отчеты по практическим занятиям представляются в виде презентаций.

Формы контроля самостоятельной работы: просмотр и проверка выполнения самостоятельной работы преподавателем; организация самопроверки, взаимопроверки выполненного задания в группе; обсуждение результатов выполненной работы на занятии; проведение письменного опроса; проведение устного опроса; организация и проведение индивидуального собеседования; организация и проведение собеседования с группой; защита отчетов о проделанной работе.

Вопросы, выносимые на самостоятельное изучение:

1. Мотивирование персонала как ключевая проблема кадрового менеджмента
2. Мотивы в структуре трудовой деятельности
3. Понятие мотиватора.
4. Источники мотивации
5. Оплата труда и ее роль в системе вознаграждения
6. Формы и системы организации заработной платы
7. Критерии адекватного материального стимулирования.
8. Зарубежный опыт оплаты труда.

Рекомендации по самостоятельному изучению тем (см. вопросы выше):

1. Подберите соответствующие литературные источники по изучаемому вопросу (учебники, научные статьи, периодические издания, сайты и т.д.).
2. В соответствии с темой, выберите основную информацию из литературных источников.
3. Составьте план и краткий конспект по изучаемому вопросу с таблицами, схемами (если необходимо для лучшего запоминания).
4. Отметьте на полях возникшие при прочтении вопросы, непонятные и незнакомые термины.
5. Не забудьте в конспекте указать первоисточник материалов, из которых состоит конспект.

Методические рекомендации для подготовки доклада.

1. соответствие содержания заявленной теме, отсутствие в тексте отступлений от темы;
2. соответствие целям и задачам дисциплины;
3. постановка проблемы, корректное изложение смысла основных научных идей, их теоретическое обоснование и объяснение;
4. логичность и последовательность в изложении материала;
5. способность к работе с литературными источниками, Интернет-ресурсами;
6. способность к анализу и обобщению информационного материала, степень полноты обзора состояния вопроса;
7. умение извлекать информацию, соответствующую поставленной цели, и перераспределять информацию;
8. навыки планирования и управления временем при выполнении работы;
9. обоснованность выводов;
10. правильность оформления (соответствие стандарту, структурная упорядоченность, ссылки, цитаты, таблицы и т.д.)
11. обязательное использование отечественных и иностранных источников (можно в переводе), опубликованных за последние 5 лет.

Рекомендации по подготовке к практическим занятиям:

- важен не объем запоминаемой информации, а качество ее усвоения, степень понимания прочитанного и осознанности воспроизводимого при ответе на семинарском занятии;
- не следует пренебрегать дополнительной литературой, особенно изданиями, относящимися к разряду популярных, в которых некоторые сложные моменты

излагаются в более удобной для усвоения форме, чем в стандартном вузовском учебнике;

При выполнении практических заданий рекомендуется:

- сначала внимательно прочитать само задание, цель его выполнения,
- руководствуйтесь методическими рекомендациями, предложенными для его выполнения,
- повторить необходимые законы, принципы, определения и правила;
- объективно оценить правильность выполненного задания, ориентируясь на критерии оценки задания.

7. Учебная литература и ресурсы информационно-телекоммуникационной сети Интернет

7.1. Основная литература

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108237.html (дата обращения: 21.06.2026).

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2021. — 378 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-16-006048-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1242309 (дата обращения: 21.06.2026).

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.ru/catalog/product/1894611 (дата обращения: 21.06.2026).

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / под ред. д-ра экон. наук О. К. Миневой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 275 с. + Доп. материалы [Электронный ресурс]. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/981560. - ISBN 978-5-16-018886-7. - Текст : электронный. - URL: https://znanium.com/catalog/product/2075159 (дата обращения: 21.06.2026). – Режим доступа: по подписке.

5. Тимохина, О. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / О. А. Тимохина, Т. А. Власова. — Белгород : НИУ БелГУ, 2022. — 108 с. — ISBN 978-5-9571-3195-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/448523 (дата обращения: 21.06.2026).

7.2. Дополнительная литература

1. Ветлужских Е. Система вознаграждения. Как разработать цели и KPI. -М.: ООО «Альпина Паблишер», 2014. – 224с.

2. Захарченко, А. В. Проблема стимулирования трудовой деятельности в системе исправительно-трудовых учреждений НКВД–МВД в 1930–1950-е годы / А. В. Захарченко. - Текст : электронный // Вестник Удмуртского университета. Серия 5. История и филология. - 2009. - №2. - С. 163-172. - URL: https://znanium.com/catalog/product/502971 (дата обращения: 21.06.2026).

3. Зеленов, А. Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии : монография / А. Д. Зеленов. — Москва : Дашков и К, 2014. — 104 с. — ISBN 978-5-394-02465-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/60247.html (дата обращения: 21.06.2026).

4. Кибанов, А. Я. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности / А. Я. Кибанов. - Текст : электронный // Кадровик. Кадровый менеджмент. - 2008. - №5. - С. 4-10. - URL: https://znanium.com/catalog/product/452742

5. Мордвинова, Е. Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебно-методическое пособие / Е. Л. Мордвинова. — Новосибирск : СГУПС, 2020. — 35 с. — ISBN 978-5-00148-110-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/164649 (дата обращения: 21.06.2026).

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / составитель В. Н. Иванченко. — Санкт-Петербург : СПБГУ ГА им. А.А. Новикова, 2016. — 25 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/145284 (дата обращения: 21.06.2026).

7. Прока, Н. И. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. И. Прока. — Орел : ОрелГАУ, 2023. — 51 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: https://e.lanbook.com/book/442262 (дата обращения: 21.06.2026).

7.3. Нормативные правовые документы и иная правовая информация

1.Справочная правовая система «Консультант Плюс».

2. Справочная правовая система «Гарант»

7.4. Интернет-ресурсы

1. www.grebennikov.ru/motivation_wage.phtml –Журнал «Мотивация и оплата труда»

2. www.grebennikov.ru/personnel_development.phtml–Журнал «Управление развитием персонала»

3. www.grebennikov.ru/hr_management.phtml–Журнал «Управление человеческим потенциалом»

8. Материально-техническая база, информационные технологии, программное обеспечение и информационные справочные системы

Для обеспечения учебного процесса студентов по данной дисциплине используется следующая материально-техническая база:

для проведения лекционных занятий: аудитории с видеопроекционным оборудованием для презентаций и (в случае необходимости) средствами звуковоспроизведения, имеющие доступ в сеть интернет;

для проведения практических занятий (в том числе индивидуальных и групповых консультаций): аудитории для проведения практических занятий, оборудованные учебной мебелью и возможностью ее перемещения, ноутбуком (в случае необходимости);

для самостоятельной работы студентов: аудитории, оборудованные учебной мебелью, имеющие беспроводной доступ в сеть Интернет; читальный зал библиотеки, оснащенный компьютерами с доступом к электронно-библиотечным системам и сети Интернет.

Для обеспечения учебного процесса студентов в электронной информационной образовательной среде филиала может использоваться следующее лицензионное программное обеспечение:

1.	Операционная система MicrosoftWindowsXP-10
2.	Пакет программ для работы с документами MicrosoftOffice 2003-2017
3.	Антивирусная программа Kaspersky Endpoint Security 6-10
4.	Справочная правовая система «Консультант Плюс»
5.	Электронно-библиотечная система филиала.
6.	Поисковые системы Yandex, Google

При обучении лица с ограниченными возможностями здоровья или инвалида учебный процесс организован в 103 аудитории, расположенной на 1 этаже. Данный этаж

доступен для лиц с нарушением опорно-двигательного аппарата. Имеется визуальная и тактильная информационная система для ориентации и навигации инвалидов в архитектурном пространстве 1 этажа образовательной организации. В аудитории 103 в случае необходимости может быть оборудовано место для обучающихся с нарушением опорно-двигательного аппарата. Увеличен размер зоны на одно место с учетом подъезда и разворота кресла-коляски, увеличена ширина прохода между рядами столов. Стол для лица с нарушением опорно-двигательного аппарата располагается в ряду у дверного проема. Аудитория оснащена техническими средствами для обеспечения необходимого уровня организации обучения: видеопроекционное оборудование для презентаций, средства звуковоспроизведения и звукоусиления, экран, доступ в сеть Интернет, мобильная точка доступа (лицу с ОВЗ или инвалиду для обучения предоставляется персональный ноутбук с программой увеличения изображения, контрастного представления информации).

Рядом с аудиторией 103 имеется помещение санитарно-гигиенической комнаты, доступной для маломобильных обучающихся.