

МИНИСТЕРСТВО СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
ДЕПАРТАМЕНТ НАУЧНО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ И  
ОБРАЗОВАНИЯ  
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ АГРАРНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления АПК  
Кафедра государственное, муниципальное управление и  
кадровая политика

**СОГЛАСОВАНО**

Директор института Шапорова З.Е.

"10" марта 2020 г.

**УТВЕРЖДАЮ**

Ректор Пыжикова Н.И.

"26" марта 2020 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ**

Основы трудовой мотивации

ФГОС ВО

Направление подготовки 38.03.03,

«Управление персоналом»

(код, наименование)

Профиль (Специалист по управлению персоналом организации АПК)

Курс 2

Семестр (*Ы*) 3

Форма обучения заочная

Квалификация выпускника бакалавр

Красноярск, 2020

Составители: Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

Программа разработана в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, профиль «Специалист по управлению персоналом организации АПК».

Программа обсуждена на заседании кафедры протокол № 7 «27» февраля 2020 г.

Зав. кафедрой Фомина Л.В., к.с.-х.н., доцент

«27» февраля 2020 г.

## **Лист согласования рабочей программы**

Программа принята методической комиссией института ЭиУ АПК  
№ 7 « 10» марта 2020 г.

Председатель методической комиссии Белова Л.А., ст. преподаватель

«10» марта 2020 г.

Заведующий выпускающей кафедры по направлению подготовки  
Фомина Л.В., канд. с.-х. наук, доцент

«27» февраля 2020 г.

## РЕЦЕНЗИЯ

на рабочую программу учебной дисциплины «Основы трудовой мотивации» для студентов Института экономики и управления АПК по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», профиль «Специалист по управлению персоналом организаций АПК», подготовленную Фоминой Л.В., к.с.-х.н., доцентом кафедры «Государственное, муниципальное управление и кадровая политика» ФГБОУ ВО Красноярский ГАУ.

Структура рабочей программы выстроена следующим образом:

- дана аннотация рабочей программы;
- обозначены цели и задачи дисциплины;
- выделены компетенции, формируемые в результате освоения учебной дисциплины;
- распределена трудоемкость дисциплины по видам работ;
- дано содержание лекционного курса;
- дано содержание модульных единиц, вынесенных на практические занятия;
- названы вопросы для подготовки к зачету.

Содержание курса охватывает основные вопросы, определяющие сущность, принципы, методы, теоретические подходы и необходимость деятельности по мотивации персонала в организациях всех организационно-правовых форм.

Учебно-методическое и информационное обеспечение учебной дисциплины состоит из основной и дополнительной литературы, списка нормативных документов и информационных ресурсов Интернета.

В вузе применяется балльно-рейтинговая система оценки знаний, в связи с этим в программе рассчитаны баллы на освоение каждого модуля, за участие в практических занятиях и тестирование.

Представленная рабочая программа учебной дисциплины «Основы трудовой мотивации» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом», соответствует ФГОС ВО по данному направлению подготовки и может быть рекомендована к использованию.

Рецензент:

Специалист по работе с персоналом  
управления кадров КГПУ им. В.П. Астафьева



Барзакова М.Е.

## Содержание

<b>АННОТАЦИЯ</b> .....	<b>4</b>
<b>1. ТРЕБОВАНИЯ К ДИСЦИПЛИНЕ</b> .....	<b>4</b>
1.1. ВНЕШНИЕ И ВНУТРЕННИЕ ТРЕБОВАНИЯ .....	4
1.2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ .....	5
<b>2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ. КОМПЕТЕНЦИИ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ</b> .....	<b>5</b>
<b>3. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ДАННЫЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>6</b>
<b>4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>6</b>
4.1. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ.....	6
4.2. ТРУДОЁМКОСТЬ МОДУЛЕЙ И МОДУЛЬНЫХ ЕДИНИЦ ДИСЦИПЛИНЫ .....	7
4.3. СОДЕРЖАНИЕ МОДУЛЕЙ ДИСЦИПЛИНЫ .....	7
4.4. ЛАБОРАТОРНЫЕ/ПРАКТИЧЕСКИЕ/СЕМИНАРСКИЕ ЗАНЯТИЯ.....	9
4.5. САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ИЗУЧЕНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ САМОПОДГОТОВКИ К ТЕКУЩЕМУ КОНТРОЛЮ ЗНАНИЙ .....	10
4.5.1. <i>Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний</i> .....	11
4.5.2. <i>Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы</i> .....	12
<b>5. ВЗАИМОСВЯЗЬ ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</b> .....	<b>13</b>
<b>6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>13</b>
6.1. ОСНОВНАЯ ЛИТЕРАТУРА.....	13
6.2. ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА .....	14
6.3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ, РЕКОМЕНДАЦИИ И ДРУГИЕ МАТЕРИАЛЫ К ЗАНЯТИЯМ .....	14
6.4. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ.....	14
6.5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ "ИНТЕРНЕТ" .....	14
<b>7. КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ И ЗАЯВЛЕННЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ</b> .....	<b>15</b>
<b>8. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>17</b>
<b>9. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ</b> .....	<b>17</b>
<b>10. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ</b> .....	<b>17</b>
<b>ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД</b> .....	<b>18</b>

## Аннотация

Дисциплина «*Основы трудовой мотивации*» является частью Блока 1 дисциплин подготовки студентов по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина реализуется в институте Международного менеджмента и образования кафедрой «Управление персоналом».

Дисциплина «*Основы трудовой мотивации*» выполняет важные познавательные и нравственно-воспитательные функции. В ходе обучения студенты изучают природу трудовой мотивации, классические и современные теории трудовой мотивации, методы изучения мотивации, механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.

Дисциплина нацелена на формирование у студентов следующих общепрофессиональных и профессиональных компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

Преподавание дисциплины предусматривает следующие формы организации учебного процесса: чтение лекций, проведение практических занятий, самостоятельная работа студентов.

Самостоятельная работа студентов в рамках курса включает освоение теоретического материала по рекомендуемой литературе (в т. ч. изучение дисциплины на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>), подготовку к практическим занятиям.

Формами контроля и оценки знаний и умений студентов являются коммуникации на лекциях, собеседования на практических занятиях, выполнение заданий на платформе *LMS Moodle* (на сайте <http://e.kgau.ru>). Программой дисциплины предусмотрены следующие виды контроля: текущий контроль успеваемости – в форме освоения теоретического курса, выполнения заданий на практических занятиях, изучение лекционного материала, прохождение тестирования, выполнение контрольной работы. Промежуточный контроль – в форме зачета.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3 зачетных единицы, 108 часов. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (4 часа), практические занятия (6 часов), самостоятельная работа студента (94 часа).

## 1. Требования к дисциплине

### 1.1. Внешние и внутренние требования

Дисциплина «*Основы трудовой мотивации*» включена в ОПОП в базовую часть. Реализация в дисциплине «*Основы трудовой мотивации*» требований ФГОС ВО, ОПОП ВО и Учебного плана по направлению 38.03.03 Управление персоналом (профиль: специалист по управлению персоналом организаций АПК) должна формировать следующие профессиональные компетенции:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);

- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

### *1.2. Место дисциплины в учебном процессе*

Предшествующие курсы, на которые базируется дисциплина «*Основы трудовой мотивации*»: «Культурология», «Социология», «Психология», «Основы теории управления», «Экономика и социология труда» «Основы кадровой политики и кадрового планирования», «Экономика управления персоналом».

Дисциплина «*Основы трудовой мотивации*» является основополагающей для изучения следующих дисциплин: «Организационная культура», «Система мотивации и стимулирования трудовой деятельности», «Основы управленческого консультирования».

## **2. Цели и задачи дисциплины. Компетенции, формируемые в результате освоения.**

Целью дисциплины является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов мотивирования.

Задачи изучения:

- изучить основные категории, определения и понятия мотивации трудовой деятельности;
- изучить классические и современные теории мотивации;
- изучить формы и методы материального и нематериального стимулирования персонала.

В результате изучения дисциплины студент должен:

#### ***Знать:***

- основные теории и концепции взаимодействия людей в организации, включая вопросы мотивации;
- методы управления мотивацией персонала;
- порядок применения поощрений и взысканий;
- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

#### ***Уметь:***

- проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации;
- применять на практике полученные теоретические знания;

#### ***Владеть:***

- методами мотивирующего поощрения и наказания;
- методами изучения мотивации персонала.
- методами оценки эффективности материального и нематериального стимулирования.

Дисциплина направлена на формирование следующих компетенций:

- знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1);
- знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23);
- способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

### 3. Организационно-методические данные дисциплины

Таблица 1

**Распределение трудоемкости дисциплины по видам работ по семестрам**

Вид учебной работы	Трудоемкость			
	зач. ед.	час.	по семестрам	
			№	№ 6
<b>Общая трудоемкость</b> дисциплины по учебному плану	<b>3</b>	<b>108</b>		<b>3</b>
<b>Контактная работа</b>	<b>0,25</b>	<b>10</b>		<b>10</b>
Лекции (Л)		4		4
Практические занятия (ПЗ)		6		6
<b>Самостоятельная работа (СРС)</b>	<b>2,5</b>	<b>94</b>		<b>94</b>
в том числе:				
самостоятельное изучение тем и разделов		30		30
самоподготовка к занятиям		30		30
контрольная работа		34		34
<b>Зачет</b>	<b>0,25</b>	<b>4</b>		<b>4</b>
<b>Вид контроля:</b>				зачет

### 4. Структура и содержание дисциплины

#### 4.1. Структура дисциплины

Таблица 2

**Тематический план**

№	Раздел дисциплины	Всего часов	В том числе			Формы контроля
			лекции	практические занятия	СРС	
1	Модуль 1 Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.	24	1	1	22	зачет
2	Модуль 2. Теоретические аспекты трудовой мотивации	29	1	2	26	
3	Модуль 3. Социально-психологические аспекты трудовой мотивации	27	1	2	24	
4	Модуль 4. Экономические аспекты трудовой мотивации	24	1	1	22	
5	<b>Всего</b>	<b>104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>94</b>	
	<b>Зачет</b>	<b>4</b>	–	–	-	
	<b>Итого</b>	<b>108</b>				<b>зачет</b>



#### 4.2. Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Таблица 3

##### Трудоёмкость модулей и модульных единиц дисциплины

Наименование модулей и модульных единиц дисциплины	Всего часов на модуль	Контактная работа		Внеаудиторная работа (СРС)
		Л	ЛПЗ	
<b>Модуль 1 Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>22</b>
Модульная единица 1. Мотивация трудовой деятельности, ее структура, функции, принципы.	11	0,5	0,5	10
Модульная единица 2 Методы изучения и управления трудовой мотивацией.	13	0,5	0,5	12
<b>Модуль 2. Теоретические аспекты трудовой мотивации</b>	<b>29</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>26</b>
Модульная единица 1. Ранние теории. Содержательные теории.	14	1	1	12
Модульная единица 2. Процессуальные теории. Поведенческие теории.	15	-	1	14
<b>Модуль 3. Социально-психологические аспекты трудовой мотивации</b>	<b>27</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>24</b>
Модульная единица 1. Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.	13	-	1	12
Модульная единица 2. Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации	14	1	1	12
<b>Модуль 4. Экономические аспекты трудовой мотивации</b>	<b>24</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>22</b>
Модульная единица 1 Направления, формы и методы материальной мотивации	11	0,5	0,5	10
Модульная единица 2. Эффективность управления мотивацией персонала.	13	0,5	0,5	12
<b>Всего</b>	<b>104</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>94</b>
<b>Зачет</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>-</b>
<b>ИТОГО</b>	<b>108</b>			

#### 4.3. Содержание модулей дисциплины

##### Модуль 1 Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.

**Модульная единица 1** Мотивация трудовой деятельности, ее структура, функции, принципы.

Основные понятия. Сущность мотивации трудовой деятельности. Структура трудовой мотивации. Функции трудовой мотивации. Принципы трудовой мотивации. Мотивационные ресурсы управления персоналом.

**Модульная единица 2** Методы изучения и управления трудовой мотивацией.

Методы изучения мотивации: опрос, тестирование, экспертные оценки, наблюдение, беседа. Методы управления трудовой мотивацией: административные, экономические, социально-психологические.

### **Модуль 2 Теоретические аспекты трудовой мотивации**

**Модульная единица 1.** Ранние теории. Содержательные теории.

Теория научного управления Ф. Тейлора. Школа человеческих отношений. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная модель мотивации Ф. Герцберга. Теория мотивации Д. Макклелланда. Теория К. Альдерфера, Типологическая модель В.И. Герчикова. Диспозиционная и аттитюдная модели (А. Г. Здравомыслова, В. А. Ядова, Г.В. Оллпорта и др.).

**Модульная единица 2.** Процессуальные теории. Поведенческие теории.

Модель Портера-Лоулера. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости С. Адамса. Теория постановки целей Э. Локка. Поведенческая теория Ф. Б. Скиннера.

### **Модуль 3 Социально-психологические аспекты трудовой мотивации**

**Модульная единица 1** Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.

Мотивационные состояния человека: интересы, желания, мотивы, стремления, намерения, влечения, страсти, установки. Психологические особенности мотивации человека: темперамент, психологические типы личности, потребности.

**Модульная единица 2.** Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации.

Направления, формы и методы моральной мотивации: Информирование персонала, организация корпоративных мероприятий, официальное признание заслуг, регулирование взаимоотношений в коллективе. Направления, формы и методы организационной мотивации: повышение качества трудовой жизни, управление карьерой, вовлечение персонала в процесс управления, организация трудовых соревнований, стимулирование рабочим временем.

### **Модуль 4. Экономические аспекты трудовой мотивации**

**Модульная единица 1** Направления, формы и методы материального стимулирования. Структура материального стимулирования. Элементы организации оплаты труда. Формы оплаты труда.

**Модульная единица 2.** Эффективность управления мотивацией персонала.

Факторы, влияющие на эффективность мотивации персонала. Показатели эффективности управления мотивацией персонала. Повышение эффективности управления мотивацией персонала.

## **Содержание лекционного курса**

Таблица 4

<b>№ п/п</b>	<b>№ модуля и модульной единицы дисциплины</b>	<b>№ и тема лекции</b>	<b>Вид<sup>1</sup> контрольного мероприятия</b>	<b>Кол-во часов</b>
1	<b>Модуль 1. Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мотивация трудовой деятельности, ее структура, функции, принципы.	Лекция № 1. Основные понятия мотивации трудовой деятельности, структура. Функции трудовой деятельности, принципы.	Тестирование, контрольная работа, зачет	1
	<b>Модульная единица 2.</b> Ме-			

<sup>1</sup> Вид мероприятия: тестирование, коллоквиум, зачет, экзамен, другое

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и тема лекции	Вид <sup>1</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
	тоды изучения и управления трудовой мотивацией.	Методы изучения мотивации. Методы управления трудовой мотивацией.		
<b>2.</b>	<b>Модуль 2. Теоретические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Ранние теории. Содержательные теории.	Лекция 2. Ранние теории мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Поведенческие теории мотивации.	Тестирование, контрольная работа, зачет	1
	<b>Модульная единица 2.</b> Процессуальные теории. Поведенческие теории.			
<b>3</b>	<b>Модуль 3. Социально-психологические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.	Лекция 3. Мотивационные состояния человека. Влияние психологических особенностей человека на мотивацию. Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации.	Тестирование, контрольная работа, зачет	1
	<b>Модульная единица 2.</b> Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации			
<b>4</b>	<b>Модуль 4. Экономические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Направления, формы и методы материальной мотивации	Лекция 4. Направления, формы и методы материальной мотивации Формы и методы оценки эффективности управления трудовой мотивацией.	Тестирование, контрольная работа, зачет	1
	<b>Модульная единица 2.</b> Эффективность управления мотивацией персонала.			
	<b>ИТОГО</b>		<b>Зачет</b>	<b>4</b>

#### 4. Лабораторные/практические/семинарские занятия

Таблица 5

#### Содержание занятий и контрольных мероприятий

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид <sup>2</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
-------	---	--	---	--------------

№ п/п	№ модуля и модульной единицы дисциплины	№ и название лабораторных/практических занятий с указанием контрольных мероприятий	Вид <sup>2</sup> контрольного мероприятия	Кол-во часов
1.	<b>Модуль 1. Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	Модульная единица 1. Мотивация трудовой деятельности, ее структура, функции, принципы.	Занятие № 1. Природа трудовой мотивации. Методы изучения мотивации. Выявление проблем в системе мотивации работников. Изучение видео-кейса «Мотивы - наши главные активы»	Тестирование, ситуационные задачи, зачет	1
	Модульная единица 2. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.			
2	<b>Модуль 2. Теоретические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>2</b>
	Модульная единица 1. Ранние теории. Содержательные теории.	Занятие № 2. Ранние подходы к изучению мотивации. Содержательные теории мотивации.	Тестирование, ситуационные задачи, зачет	1
	Модульная единица 2. Процессуальные теории. Поведенческие теории.	Занятие № 3. Процессуальные теории мотивации. Поведенческие теории мотивации		
3	<b>Модуль 3. Социально-психологические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>2</b>
	Модульная единица 1. Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.	Занятие № 4. Определение психологических особенностей человека и их роль в мотивации.	Тестирование, ситуационные задачи, зачет	1
	Модульная единица 2. Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации	Занятие № 5. Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации		
3	<b>Модуль 3. Экономические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>Зачет</b>	<b>1</b>
	Модульная единица 1. Направления, формы и методы материальной мотивации	Занятие 6. Направления и формы материального стимулирования. Показатели эффективности управления мотивацией персонала.	Тестирование, ситуационные задачи, зачет	1
	Модульная единица 2. Эффективность управления мотивацией персонала.			
<b>ИТОГО</b>				<b>6</b>

#### 4.5. Самостоятельное изучение разделов дисциплины и виды самоподготовки к текущему контролю знаний

Самостоятельная работа студентов (СРС) организуется с целью развития навыков работы с учебной и научной литературой, выработки способности вести научно-

исследовательскую работу, а также для систематического изучения дисциплины. Рекомендуются следующие формы организации самостоятельной работы студентов:

- работа над теоретическим материалом, прочитанным на лекциях;
- самостоятельное изучение отдельных разделов дисциплины;
- подготовка к практическим занятиям;
- выполнение контрольных работ;
- выполнение контрольных заданий при самостоятельном изучении дисциплины;
- самотестирование по контрольным вопросам (тестам);
- подготовка к зачету.

#### 4.5.1. Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

Таблица 6

Перечень вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
<b>Модуль 1 Природа трудовой мотивации. Методы изучения и управления трудовой мотивацией.</b>			<b>6</b>
1	<b>Модульная единица 1</b> Мотивация трудовой деятельности, ее структура, функции, принципы.	1.Виды потребностей человека. 2.Виды мотивов труда. 3.Основные положения концепции человеческих ресурсов.	2
	<b>Модульная единица 2.</b> Методы изучения и управления трудовой мотивацией.	4.Особенности проведения исследований по удовлетворенности трудом. 5.Организационные структуры, ответственные за эффективную трудовую мотивацию. 6.Методы диагностики мотивационных факторов.	4
<b>Модуль 2. Теоретические аспекты трудовой мотивации</b>			<b>10</b>
2	<b>Модульная единица 1.</b> Ранние теории. Содержательные теории.	7.Школа научного управления как первоначальный этап в развитии управления персоналом и мотивации труда. 8.Хоторнские исследования. Формирование доктрины человеческих отношений.	6
	<b>Модульная единица 2.</b> Процессуальные теории. Поведенческие теории.	9.Теория деятельности Леонтьева А.Н. 10.Диспозиционная концепция социального поведения личности Ядова В.А.	4
3	<b>Социально-психологические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>8</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.	11.Мотивирующее и демотивирующее влияние профессиональных стрессов. 12.Социально-психологический климат коллектива, его влияние на мотивацию. 13.Значение коммуникации в управлении мотивацией.	4
	<b>Модульная единица</b>	14.Культура организации как фактор влияния на	4

№п/п	№ модуля и модульной единицы	Перечень рассматриваемых вопросов для самостоятельного изучения и видов самоподготовки к текущему контролю знаний	Кол-во часов
	<b>ца 2.</b> Направления, формы и методы моральной и организационной мотивации	мотивацию. 15.Нормативно-правовая база мотивации персонала. Социальная политика организации.	
4	<b>Модуль 3. Экономические аспекты трудовой мотивации</b>		<b>6</b>
	<b>Модульная единица 1.</b> Направления, формы и методы материальной мотивации	16.Проблема справедливости в различных системах оплаты труда. 17.Внутрифирменные инновационные подходы к регулированию заработной платы. 18.Нормативно-правовая база оплаты труда в РФ.	4
	<b>Модульная единица 2.</b> Эффективность управления мотивацией персонала.	19.Внешняя среда организации и мотивационное воздействие ее факторов. 20.Внутренняя среда организации и мотивационное воздействие ее факторов.	2
	<b>самостоятельное изучение тем и разделов</b>		<b>30</b>
	самоподготовка к занятиям		30
	контрольная работа		34
	<b>ВСЕГО</b>		<b>94</b>

4.5.2. Курсовые проекты (работы)/ контрольные работы/ расчетно-графические работы/ учебно-исследовательские работы

Таблица 7

№ п/п	Темы контрольных работ	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
1	Ранние теории мотивации. Сравнительный анализ.	1-16
2	Содержательные теории мотивации. Сравнительный анализ;	
3	Процессуальные теории мотивации. Сравнительный анализ	
4	Поведенческая теория мотивации.	
5	Теория МакГрегора.	
6	Сравнительный анализ ранних и современных теорий мотивации	
7	Принципы трудовой мотивации.	
8	Приверженность работников своей организации.	
9	Контроль и меры дисциплинарного воздействия.	
10	Финансовые стимулы трудовой мотивации.	
11	Моральное стимулирование сотрудников.	
12	Мотивация и лидерство.	
13	Эффективная самомотивация.	
14	Методы изучения мотивации.	

№ п/п	Темы контрольных работ	Рекомендуемая литература (номер источника в соответствии с прилагаемым списком)
15	Кадровый менеджмент как средство повышения мотивации персонала.	
16	Организационная культура как средство повышения мотивации персонала.	

## 5. Взаимосвязь видов учебных занятий

Таблица 8

### Взаимосвязь компетенций с учебным материалом и контролем знаний студентов

Компетенции	Лекции	ЛПЗ	СРС	Другие виды	Вид контроля
знание основ современной философии и концепций управления персоналом, сущности и задач, закономерностей, принципов и методов управления персоналом, умение применять теоретические положения в практике управления персоналом организации (ОПК-1)	1-4	1-6	1-20		зачет
знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике (ПК-23)	1-4	1-6	1-20		зачет
-способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).	1-4	1-6	1-20		зачет

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Основная литература

1. Веснин В. Р. Управление персоналом [Электронный ресурс] : теория и практика : электронный учебник / В. Р. Веснин, 2010, КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM) Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.
2. Дементьева, А. Г.. Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент" / А. Г. Дементьева, М. И. Соколова, 2011, Магистр. - 286, [1] с.
3. Кузнецов, И. Н.. Документационное обеспечение управления и делопроизводство : учебник для бакалавров по экономическим специальностям / И. Н. Кузнецов, 2012, ЮрайтИД Юрайт. - 576 с.
4. Управление персоналом организации: учебник [Текст] / Под ред. проф. А.Я. Кибанова. - М.: Инфра-М, 2010. - 693, с.

## *6.2. Дополнительная литература*

5. Варенов, А.В. Мотивация персонала: игра или работа. Что мы делаем на рабочем месте [Текст] / А.В. Воронов, С.Ю. Исаев. – СПб: Речь, 2009. – 160 с.
6. Иванова, С.В. Кандидат, новичок, сотрудник. Инструменты управления персоналом, которые реально работают на практике [Текст] / С.В. Иванова. – М.: Эксмо, 2008. – 304 с.
7. Каширина, И. А. 1С: Предприятие 8.0. Зарплата и управление персоналом: учебно-практическое пособие [Текст] / И. А. Каширина. - М.: Дашков и К, 2007. - 264 с.
8. Копейкин, Г.К. Нормирование труда в управлении персоналом [Текст] / Г.К. Копейкин, В.К. Потемкин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 92 с.
9. Маслов, Е.В. Управление персоналом предприятия: Учебное пособие [Текст] / Е.В. Маслов – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ; 2010. – 312с.
10. Моргунов, Е. Бизнес-конфликтология [Текст] / Е. Моргунов, Н. Рязанова // Управление персоналом. - 2005. – №16. – С.46-48.
11. Мордовин С.К. Управление персоналом: современная российская практика. – СПб.: Питер, 2007. – 288с.
12. Морозов, А.В. Профессиональное распознавание и оценка личности [Текст] / А.В. Морозов, В.К. Потемкин. – СПб.: ЦПП ФНС России, 2008. – 429 с.
13. Потемкин, В.К. Управление персоналом: Учебник для вузов [Текст] /В.К. Потемкин. – СПб.: Питер, 2010. – 432 с.
14. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб.-практ. пособие [Текст] / Т.О. Соломанидина. – М.: Журн. «Упр. Персоналом», 2005. – 278 с.
15. Федорова, Н.В. Управление персоналом организации [Текст] / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: Кнорус, 2011. – 536 с.
16. Хьюзлинд, М.А. Оценка персонала: как управлять человеческим капиталом, чтобы реализовать стратегию [Текст] / М.А. Хьюзлинд, Беккер Б.Е., Битти Р.У. – М.: ООО «ИД Вильямс, 2007. – 432 с.

## *6.3. Методические указания, рекомендации и другие материалы к занятиям*

Курс moodle «Основы трудовой мотивации» <https://e.kgau.ru/course/view.php?id=845>

## *6.4. Программное обеспечение*

1. Microsoft Office SharePoint Designer 2007 Russian Academic OPEN. Академическая лицензия №44937729 от 15.12.2008
2. Справочная правовая система «Консультант+»
3. ГАРАНТ. Сайт позволяет ознакомиться с законодательством РФ (с комментариями), а также с новостями органов государственной власти РФ <http://www.garant.ru>; Учебная лицензия
4. Банк данных «Библиотека копий официальных публикаций правовых актов» <http://lib.ksrf.ru/>;
5. Moodle 3.5.6a (система дистанционного образования)

## *6.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"*

1. Электронная- библиотечная система «Лань» [e.lanbook.com](http://e.lanbook.com)
2. Электронная библиотечная система «Юрайт» [www.biblio-online.ru/](http://www.biblio-online.ru/)
3. Электронная библиотечная система «AgriLib» <http://ebs.rgazu.ru/>
4. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU [elibrary.ru](http://elibrary.ru)
5. Информационные справочные системы:
6. Справочно-правовая система КонсультантПлюс
7. Информационно – аналитическая система «Статистика».



## **7. Критерии оценки знаний, умений, навыков и заявленных компетенций**

Виды текущего контроля: бланковое тестирование, контрольная работа, решение ситуационных задач.

Промежуточный контроль –зачет. Содержание зачета: итоговое тестирование

Учебный план дисциплины разбит на один календарный модуль (КМ): 108 ч.

Календарный модуль разбит на 4дисциплинарных модуля, количество дисциплинарных модулей определено в зависимости от содержания и трудоемкости разделов дисциплины:

Таблица 9

**КАРТА ОБЕСПЕЧЕННОСТИ ЛИТЕРАТУРОЙ**

Кафедра «Управление персоналом» Направление подготовки 38.03.03«Управление персоналом»

Дисциплина Основы трудовой мотивации

Общая трудоемкость дисциплины :108 ч.: лекции 4 час.; практические занятия 6 час.; КП(КР) \_\_\_\_\_ час.; СРС 94 час.

Вид занятий	Наименование	Авторы	Издательство	Год издания	Вид издания		Место хранения		Необходимое количество экз.	Количество экз. в вузе
					Печ.	Электр.	Библ	Каф.		
1	2	3	4	6	7	8	9	10	11	12
Лекция, практические занятия	Документационное обеспечение управления и делопроизводство	Кузнецов, Игорь Николаевич.	ЮрайтИД Юрайт.	2012	+		+		20	32
Лекция, практические занятия	Управление персоналом организации: учебник	А. Я. Кибанов и др	М.: Инфра-М	2010	+		+		20	100
Лекция, практические занятия	Управление персоналом : учебник по направлению "Менеджмент"	Дементьева, Алла Геннадиевна	-	2011	+		+		1	1
Лекция, практические занятия	Управление персоналом [Электронный ресурс]	Веснин В. Р.	КноРус. - 1 эл. опт. диск (CD-ROM)	2010					1	1

Директор научной библиотеки Жал Председатель МК Жал Зав. кафедрой Жал

## 8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения лекционных и практических занятий используются средства мультимедиа. Имеется университетская компьютерная сеть, включающая в себя все компьютеры ВУЗа, подключённые к системе «Интернет», что обеспечивает свободный выход к нужным источникам информации (сайт Красноярского ГАУ (<http://www.kgau.ru>), «Электронный университет» на базе – LMS Moodle (<http://e.kgau.ru>), библиотеки вуза (<http://www.kgau.ru/new/biblioteka>) и т. д.

## 9. Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины

Приступая к изучению дисциплины, студенту необходимо внимательно ознакомиться с тематическим планом занятий, списком рекомендованной научной литературы. Следует уяснить последовательность выполнения индивидуальных учебных заданий, занести в свою рабочую тетрадь темы и сроки проведения занятий, написания учебных и творческих работ.

Уровень и глубина усвоения дисциплины зависят от активной и систематической работы на лекциях, изучения рекомендованной литературы, выполнения письменных заданий. При изучении дисциплины студенты выполняют следующие задания: изучают рекомендованную научно-практическую литературу; готовятся к практическим занятиям; выполняют самостоятельные творческие работы, выполняют контрольные работы (проводят исследования в сети Интернет, проводят мониторинг и др.); участвуют в выполнении практических заданий.

Также при самостоятельном изучении материала студентам предлагается написать конспект. Для этого необходимо использовать учебную и научную литературу, электронные образовательные ресурсы. Также для подготовки к занятиям рекомендуется использовать сеть Интернет.

Для успешной подготовки и сдачи зачета с оценкой необходимо проделать следующую работу:

- Изучить теоретический материал, относящийся к каждому из разделов.
- Выполнить задания, предлагаемые преподавателем в течение семестра.

## 10. Образовательные технологии

Таблица 9

Название раздела дисциплины или отдельных тем	Вид занятия	Используемые образовательные технологии	Часы
Мотивационные состояния человека. Психологические особенности мотивации человека.	Л	Лекция-дискуссия	2
Методы изучения мотивации	П	Видео-кейс «Мотивы - наши главные активы»	2
Направления и формы материального стимулирования. Методы материального стимулирования	П	Видео-кейс «Волшебный пряник» (система стимулирования)	2
<b>Всего</b>			<b>6</b>
Из них в интерактивной форме			6

## ПРОТОКОЛ ИЗМЕНЕНИЙ РПД

Дата	Раздел	Изменения	Комментарии

**Программу разработали:**

ФИО, ученая степень, ученое звание