

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Рукович Александр Владимирович

Должность: Директор

Дата подписания: 02/06/2025 15:45:57

Уникальный программный ключ:

f45eb7c44954саас05еа7d4f32еb8d7d6b5cb98aс6b9b4bbab74a1d4a1b7031

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации

Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего образования
«СЕВЕРО-ВОСТОЧНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ М.К. АММОСОВА»

Технический институт (филиал) ФГАОУ ВО «СВФУ» в г. Нерюнгри

Кафедра экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин

Рабочая программа дисциплины

Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование труда

для программы бакалавриата
по направлению подготовки
38.03.01 Экономика

Направленность программы: Экономика предприятия

Форма обучения: очно-заочная

Автор: Блайвас Д.М., старший преподаватель кафедры экономических, гуманитарных и общеобразовательных дисциплин, e-mail: dm.blaivas@svfu.ru

РЕКОМЕНДОВАНО Заведующий кафедрой ЭГиОД _____ /Т.А.Ахмедов/ протокол № 9 от «02» апреля 2025 г.	ОДОБРЕНО Заведующий кафедрой ЭГиОД _____ /Т.А.Ахмедов/ протокол № 9 от «02» апреля 2025 г.	ПРОВЕРЕНО Нормоконтроль в составе ОПОП пройден Специалист УМО _____/ Бензиевская К.А. «22» апреля 2025 г.
Рекомендовано к утверждению в составе ОПОП Председатель УМС _____ / Л.Д. Ядреева протокол УМС № 9 от «24» апреля 2025 г.		Зав. библиотекой _____/ К.Н.Емельянова «21» апреля 2025 г.

Нерюнгри 2025



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат 282e0b77c015f2882407c5eb65e7822a198ac29e

Владелец Рукович Александр Владимирович

Действителен с 26.02.2024 по 21.05.2025

1. АННОТАЦИЯ
к рабочей программе дисциплины
Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование труда
Трудоемкость 4 з.е.

1.1. Цель освоения и краткое содержание дисциплины

Цель освоения дисциплины - приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков, которые позволяют им профессионально осуществлять управленческие функции по мотивации, стимулированию и оплате труда персонала.

Краткое содержание. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Концепция личных издержек. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда. Нематериальное стимулирование труда: управление рабочим временем и отдыхом. Нематериальное стимулирование труда: система управления карьерой и квалификацией.

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

Наименование категории (группы) компетенций	Планируемые результаты освоения программы (содержание и коды компетенций)	Наименование индикатора достижения компетенций	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Оценочные средства
Профессиональные компетенции	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда, планировать показатели по труду и заработной плате, контролировать выполнение данных (ПК-3)	Способен разработать систему оплаты и материального стимулирования труда (ПК-3.1)	Должен знать: - Порядок и методологию установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных коэффициентов, затрат на формирование квалификации - Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Должен уметь: - Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных	

			окладов, в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) - Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала - Аргументировать и экономически обосновывать предложения по оплате и материальному стимулированию труда работников организации Должен владеть методиками и навыками: - Разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов - Определения размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	
--	--	--	---	--

1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Индекс	Наименование дисциплины	Семестр изучения	Индексы и наименования учебных дисциплин (модулей), практик	
			на которые опирается содержание данной дисциплины (модуля)	для которых содержание данной дисциплины (модуля) выступает опорой
Б1.В.ДВ.08.01	Мотивация и стимулирование труда	5, 6	Б1.О.09 Психология социального взаимодействия	Б3.01(Д) Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

1.4. Язык преподавания: русский

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

Выписка из учебного плана ОЗ-Б-ЭК-25(5):

Код и название дисциплины по учебному плану	Б1.В.ДВ.08.01Мотивация и стимулирование труда	
Курс изучения	3	
Семестр(ы) изучения	5, 6	
Форма промежуточной аттестации (зачет/экзамен)	Зачет, зачет	
Реферат, семестр выполнения	нет	
Трудоемкость (в ЗЕТ)	4	
Трудоемкость (в часах) (сумма строк №1,2,3), в т.ч.:	144 (72+72)	
№1. Контактная работа обучающихся с преподавателем (КР), в часах:	Объем аудиторной работы, в часах	В т.ч. с применением ДОТ или ЭО, в часах
Объем работы (в часах) (1.1.+1.2.+1.3.):	62 (28+34)	-
1.1. Занятия лекционного типа (лекции)	29 (13+16)	-
1.2. Занятия семинарского типа, всего, в т.ч.:	29 (13+16)	-
- семинары (практические занятия, коллоквиумы и т.п.)	29 (13+16)	-
1.3. КСР (контроль самостоятельной работы, консультации)	4 (2+2)	
№2. Самостоятельная работа обучающихся (СРС) (в часах)²	82 (44+38)	
№3. Количество часов на экзамен (при наличии экзамена в учебном плане)	-	

3. Содержание дисциплины, структурированное по темам с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

3.1. Распределение часов по темам и видам учебных занятий

Тема	Всего часов	Контактная работа, в часах									Часы СРС
		Лекции	из них с применением ЭО и ДОТ	Семинары (практические занятия, коллоквиумы)	из них с применением ЭО и ДОТ	Лабораторные работы	из них с применением ЭО и ДОТ	Практикумы	из них с применением ЭО и ДОТ	КСР (консультации)	
5 семестр											
Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	14	3		3							8
Тема 2. Содержательные теории мотивации	12	2		2							8
Тема 3. Процессуальные теории мотивации.	12	2		2							8
Тема 4. Концепция личных издержек	21	4		4						1	12
Тема 5. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	13	2		2						1	8
Итого	72	13		13						2	44
6 семестр											
Тема 6. Материальное стимулирование труда	23	6		6							11
Тема 7. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда	17	4		4							9
Тема 8. Нематериальное стимулирование труда: управление рабочим временем и отдыхом	14	2		2						1	9

Тема 9. Нематериальное стимулирование труда: система управления карьерой и квалификацией	18	4		4						1	9
Итого	72	16		16						2	38
Всего	144	29		29						4	82

3.2. Содержание тем программы дисциплины

Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Человеческий капитал. Мотивация и стимулирование труда в системе управления человеческими ресурсами. Мотивация, исходное определение и основные факторы мотивации (мотиваторы): базовые характеристики индивида, система ценностей, потребности, когнитивные способности, знания, умения, навыки, уровень здоровья и насущное состояние, эмоции, мотив. Общая схема мотивации. Компетентность

Тема 2. Содержательные теории мотивации. Классическая теория Ф. У. Тейлора. Иерархия потребностей А. Маслоу. Теория потребностей К.Альдерфера (ERQ). Теория мотивационных потребностей Д. МакКлелланда . Теория двух факторов Ф. Герцберга. Х-, У-теория Мак-Грегора. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др.). Типологическая модель Герчикова. Система сбалансированных показателей Рамперсада.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации. Теория справедливости С. Адамса. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Практические советы менеджерам, вытекающие из теории Скиннера (У. К. Хамнер). Теория мотивации В. Врум. Модель мотивации Портера – Лоулера.

Тема 4. Концепция личных издержек. Базовые определения. Классификация личных издержек. Уровень личных издержек. Значимость личных издержек. Компенсация изменения уровня личных издержек. Механизм определения целей деятельности. Эффективность деятельности с позиций работника. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации.

Тема 5. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. Сцепление мотивирующих факторов. Влияние отдельных элементов системы нематериального стимулирования труда на личные издержки персонала. Сцепление материальных и нематериальных мотиваторов. Генезис мотивирующих факторов. Изменение соотношения личных издержек в процессе деятельности. Рутинизация деятельности. Смена системы ценностей. Демотивация сотрудников.

Тема 6. Материальное стимулирование труда. Постоянная часть оплаты труда: основная часть постоянной оплаты труда, регулярные дополнительные выплаты. Системы оплаты труда на основе повременных форм. Нерегулярные дополнительные выплаты. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда: тарификация работ, грейдирование. Переменная часть оплаты труда и ее элементы, KPI. Системы оплаты труда, основанные на сдельной форме оплаты труда. Принципы формирования переменной части оплаты труда: общие принципы, особенности применения бонусных выплат. Система социальных гарантий.

Тема 7. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда. Функциональное и процессное разделение труда. Выбор типа организационной структуры. Определение масштаба управляемости и уровней управления. Регламентация работы. Контроль и оценка работы: определение предмета и цели оценки персонала, анализ функций и задач исполняемых работником, определение показателей оценки, выбор методов оценки, разработка инструментария, непосредственная процедура оценки, анализ итогов и принятие решений, влияние контроля и оценки на мотивацию сотрудников.

Тема 8. Нематериальное стимулирование труда: управление рабочим временем и отдыхом. Структура затрат рабочего времени. Режим рабочего времени. Режимы повышения активности и интенсивности труда. Условия привлечения и личные издержки.

Тема 9. Нематериальное стимулирование труда: система управления отношениями и коммуникациями. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала. Общественное признание. Коммуникации. Система управления карьерой. Система развития персонала. Общие принципы делегирования полномочий и ответственности. Влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала.

3.3. Формы и методы проведения занятий, применяемые учебные технологии

В процессе преподавания дисциплины используются традиционные технологии (лекции, выполнение практических заданий) наряду с активными и интерактивными технологиями (анализ проблемных ситуаций, дискуссия).

Учебные технологии, используемые в образовательном процессе

Раздел дисциплины	Сем естр	Используемые активные/интерактивные образовательные технологии	Количество часов
Тема 6. Материальное стимулирование труда	6	Лекция-визуализация, анализ ситуации	2л + 2пр
Тема 7. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда		Лекция-визуализация, анализ ситуации	1л + 2пр
Тема 9. Нематериальное стимулирование труда: система управления карьерой и квалификацией		Лекция-визуализация	1л
Итого 8 семестр			4л + 4пр

4. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

4.1. Содержание СРС

№	Наименование раздела (темы) дисциплины	Вид СРС	Трудо-емкость (в часах)	Формы и методы контроля
1	Тема 1. Основные понятия и определения мотивации и стимулирования трудовой деятельности	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	8	Аттестационная работа №1. Итоговый тест 5 семестра
2	Тема 2. Содержательные теории мотивации	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	8	Аттестационная работа №2. Итоговый тест 5 семестра
3	Тема 3. Процессуальные теории мотивации.	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	8	Аттестационная работа №2. Итоговый тест 5 семестра
4	Тема 4. Концепция личных издержек	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	12	Аттестационная работа №3. Итоговый тест 5 семестра
5	Тема 5. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	8	Аттестационная работа №4. Итоговый тест 5 семестра
6	Итого 5 семестр		44	
7	Тема 6. Материальное стимулирование труда	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	11	Аттестационная работа №5. Итоговый тест 6 семестра
8	Тема 7. Нематериальное стимулирование труда: структурирование организации и стимулирование труда	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	9	Аттестационная работа №6. Итоговый тест 6 семестра
9	Тема 8. Нематериальное стимулирование труда: управление рабочим временем и отдыхом	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	9	Аттестационная работа №6. Итоговый тест 6 семестра
10	Тема 9. Нематериальное стимулирование труда: система управления карьерой и квалификацией	Подготовка к практическим занятиям. Выполнение аттестационной работы	9	Аттестационная работа №6. Итоговый тест 6 семестра
11	Итого 6 семестр		38	

4.2. Аттестационная работа

Варианты задания аттестационной работы представлены в СДО Moodle, раздел «Содержание оценочных материалов, п.п.4.1 «Аттестационные работы» и 4.2 «Итоговое тестирование»

Пример тестового задания:

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.

Критерии оценки аттестационных работ

0 баллов – работа не выполнялась

При выполнении заданий количество баллов определяется по формуле

$$Б = О_{\text{м}} * (ВТ/ОКТ),$$

где: $О_{\text{м}}$ – максимальная оценка в баллах (см.рейтинговый регламент);

ВТ – количество правильно выполненных заданий;

ОКТ – общее количество заданий.

5. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины выложены в электронной информационно-образовательной среде Moodle: <https://moodle.nfygu.ru/course/view.php?id=15742>

Рейтинговый регламент по дисциплине:

5 семестр

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	36 б	4ар x 15 б = 60 б	
2	Итоговое тестирование	24 б	40 б.	
	Итого баллов для получения зачета:	60	100	

6 семестр

№	Вид выполняемой учебной работы (контролирующие материалы)	Количество баллов (min)	Количество баллов (max)	Примечание
	Испытания /Формы СРС			
1	Аттестационная работа	24 б	2ар x 20 б = 40 б	
2	Итоговое тестирование	36 б	60 б	
	Итого баллов для получения зачета:	60	100	

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Показатели, критерии и шкала оценивания

Наименование индикатора достижения компетенций	Показатель оценивания (по п.1.2.РПД)	Уровни освоения	Критерии оценивания (дескрипторы)	Оценка
ПК-3.1	Должен знать: - Порядок и методологию установления тарифных диапазонов, расчетного определения ставок оплаты труда (должностных окладов), моделирования системы тарифных	Освоено	Даны верные ответы на все или большую часть аттестационных заданий (не менее 60%). В решении расчетных заданий продемонстрировано знание теоретического материала, применены верные методы расчета.	зачено

	коэффициентов, затрат на формирование квалификации - Формы системы оплаты и материального стимулирования труда Должен уметь: - Разрабатывать базовые параметры тарифных систем, схемы должностных окладов, в зависимости от специфики труда, характера и сложности выполняемых работ (трудовых функций) - Формировать единую систему тарификации (оплаты труда) в зависимости от видов выполняемых работ и профессионально-квалификационной структуры персонала - Аргументировать и экономически обосновывать предложения по оплате и материальному стимулированию труда работников организации Должен владеть методиками и навыками: - Разработки параметров единых тарифных сеток, ставок оплаты труда и схем должностных окладов - Определения размера тарифных ставок (должностных окладов), расценок на выполняемые работы (услуги), компенсирующих доплат и стимулирующих выплат (надбавок), региональных коэффициентов к заработной плате	Не освоено	Правильно выполнены менее 60% заданий. В невыполненных заданиях допущено непонимание сущности задачи, применялись неправильные методы решения.	незачтено
--	---	------------	---	-----------

6.2. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания

Характеристики процедуры	
Вид процедуры	Зачет, экзамен
Цель процедуры	выявить степень сформированности индикаторов компетенций ПК-3.1
Локальные акты вуза, регламентирующие проведение процедуры	Положение о проведении текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся СВФУ, версия 3.0, утверждено ректором СВФУ 19.02.2019 г. Положение о балльно-рейтинговой системе в СВФУ, версия 4.0, утверждено 21.02.2018 г.
Субъекты, на которых направлена процедура	студенты 3 курса бакалавриата
Период проведения процедуры	Летняя и зимняя сессии

Требования к помещениям и материально-техническим средствам	-
Требования к банку оценочных средств	-
Описание проведения процедуры	Зачет по дисциплине проводится в форме собеседования по вопросам СРС и результатам защиты контрольных работ.
Шкалы оценивания результатов	Шкала оценивания результатов приведена в п.6.1. РПД.
Результаты процедуры	В результате сдачи всех заданий для СРС студенту для получения зачета необходимо набрать min. 60 баллов.

7. Перечень электронных и печатных учебных изданий

№	Автор, название, место издания, издательство, год издания учебной литературы, вид и характеристика иных информационных ресурсов	Библиотека ТИ (ф) СВФУ, кол-во экземпляров	Электронные издания: точка доступа к ресурсу (наименование ЭБС, ЭБ СВФУ)
Основная литература			
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 362 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-17962-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. Гриф УМО ВО		URL: https://urait.ru/bcode/561098
Дополнительная литература			
1	Витевская О.В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие / Витевская О.В.. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].		URL: https://www.iprbookshop.ru/75402.html

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее сеть-Интернет), необходимых для освоения дисциплины

1. Сайт министерства труда и социальной защиты РФ [Электронный ресурс]. URL: <https://mintrud.gov.ru/>
2. Электронная информационно-образовательная среда «Moodle». [Электронный ресурс]. URL: <http://moodle.nfygu.ru/>
3. Федеральная служба государственной статистики: официальный сайт. [Электронный ресурс]. URL: <https://rosstat.gov.ru/> – официальный сайт
4. 5. КонсультантПлюс : справ. правовая система. [Электронный ресурс]. URL: <http://www.consultant.ru> – официальный сайт

9. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

№ п/п	Виды учебных занятий*	Наименование аудиторий, кабинетов, лабораторий и пр.	Перечень оборудования
1.	Аудиторные занятия	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации № 305.	Ноутбук NB Asus N53TA – 1 шт. Мультимедийный проектор Benq PB8140/PB240/PB8250 Digital Projector – 1 шт. Экран Projecta SlimScreen – 1 шт. Аудиторная доска – 1 шт. Стол – 15 шт. Стул - 30 – шт. Стол преподавателя – 1 шт. Стул преподавателя – 1 шт.
2.	Подготовка к СРС	Кабинет для СРС № 402	ПК Пентиум-4 (монитор 19") – 5 шт. Стеллаж 2-сторонний металлический – 1 шт. Шкаф двустворчатый – 1 шт. Стол – 6 шт. Стул – 6 шт.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем

10.1. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

При осуществлении образовательного процесса по дисциплине используются следующие информационные технологии:

– использование на занятиях электронных изданий (чтение лекций с использованием слайд-презентаций), видео- и аудиоматериалов (через Интернет);

- организация взаимодействия с обучающимися посредством СДО Moodle.

10.2. Перечень программного обеспечения

- Microsoft Office (Word, Excel, Power Point, Project Expert).

10.3. Перечень информационных справочных систем

- СПС «Гарант», СПС «Консультант Плюс».

ЛИСТ АКТУАЛИЗАЦИИ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.ДВ.08.01 Мотивация и стимулирование труда

[illegible]

В таблице указывается только характер изменений (например, изменение темы, списка источников по теме или темам, средств промежуточного контроля) с указанием пунктов рабочей программы. Само содержание изменений оформляется приложением по сквозной нумерации.