

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 03.06.2022 10:59:22
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078e1a987dae18a

**Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования «Российский университет дружбы народов»**

Экономический факультет

(наименование основного учебного подразделения (ОУП)-разработчика ОП ВО)

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(наименование дисциплины/модуля)

Рекомендована МССН для направления подготовки/специальности:

38.04.03 - Управление персоналом

(код и наименование направления подготовки/специальности)

Освоение дисциплины ведется в рамках реализации основной профессиональной образовательной программы высшего образования (ОП ВО):

«Управление персоналом в кросс культурной среде»

(наименование (профиль/специализация) ОП ВО)

2022 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование у магистров необходимых теоретических знаний в области мотивации и стимулирования персонала к эффективному труду и умение применять их на практике.

Основными задачами дисциплины являются:

- создание предпосылок для развития у студентов (слушателей) понимания того, мотивация и стимулирование трудовой деятельности персонала организации является приоритетной областью практики управления персоналом;
- изучение современных подходов к управлению мотивацией и стимулированием труда на уровне организации, подразделения, отдельного работника;
- формирование навыков анализа систем мотивации и стимулирования труда;
- формирование базовых навыков проектирования системы стимулирования труда

2. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Освоение дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций (части компетенций):

Таблица 2.1. Перечень компетенций, формируемых у обучающихся при освоении дисциплины (результаты освоения дисциплины)

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	УК 3.1- Реализует в своей профессиональной деятельности принципы коллективной работы, поддерживая благоприятный социально-психологический климат в группе, разделяя общую ответственность и следуя профессиональным и этическим нормам и правилам в межличностном взаимодействии. УК 3.2.- Понимает и принимает принципы эффективности командной работы через направленность на достижение групповых целей, взаимную поддержку и помощь, руководствуется этим в групповой работе УК 3.3.- Организует командную работу для решения профессиональных задач на основе принципов социального лидерства.
УК-6.	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	УК 6.1.- Понимает цели и задачи своего профессионального развития, выстраивает траекторию профессионального роста с учетом тенденций на рынке труда, понимает направление и пути построения карьеры. УК 6.2.- Организует свою деятельность и оценивает её результаты, развивает личностные качества для достижения успеха в профессии. УК 6.3.- Проявляет готовность к самообразованию, к самостоятельному развитию профессиональных умений и навыков.

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ОПК-1.	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	<p>ОПК 1.1- Изучает и критически анализирует научные теории, концепции и идеи экономических, управленческих, социологических и психологических наук, трудового права, использует эти знания в практической работе по управлению персоналом.</p> <p>ОПК 1.2 - Анализирует и обобщает отечественный и международный практический опыт, и передовые практики в управлении персоналом, критически оценивает возможности их использования, адаптирует к реальным управленческим ситуациям.</p> <p>ОПК 1.3 - Анализирует и обобщает результаты научных исследований в управлении персоналом и смежных областях, делает обобщения и выводы, разрабатывает на их основе практические рекомендации.</p>
ОПК-3.	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	<p>ОПК 3.1 - Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.</p> <p>ОПК 3.2.- Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.</p> <p>ОПК 3.3.- Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность</p>
ОПК-5.	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	<p>ОПК 5.1- Ориентируется в современных информационных технологиях, используемых в практике работы с персоналом, понимает необходимость их применения.</p> <p>ОПК 5.2.- Использует современные информационные технологии для реализации функций управления персоналом.</p> <p>ОПК 5.3.- Использует ресурсы сети «Интернет» при решении профессиональных задач по управлению персоналом</p>
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	<p>ПК 1.1 - Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации</p> <p>ПК 1.2 - Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом</p> <p>ПК 1.3 - Определяет цели и задачи подразделения в соответствии со стратегическими целями организации (декомпозиция стратегических целей организации в задачи подразделения), в соответствии с корпоративными нормативными документами по</p>

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
		управлению и требованиями вышестоящего руководства
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	ПК 4.1.- Эффективно организует групповую / командную работу ПК 4.2.- Планирует деятельность структурного подразделения и персонала ПК 4.3.- Осуществляет оперативное управление и развитие персонала подразделения организации
ПК-6	Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации	ПК 6.1.- Анализирует успешные корпоративные практики по вопросам стратегического управления персоналом организации и выявляет актуальные проблемы и инновационные подходы к управлению персоналом ПК 6.2.- Формирует системы оплаты и организации труда в рамках построения системы стратегического управления персоналом организации ПК 6.3.- Разрабатывает перспективные направления совершенствования методов и моделей управления организацией в соответствии с нормативно-правовой базой, регулирующей корпоративное управление в РФ

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к обязательной части блока **Б.1.О.06** ОП ВО.

В рамках ОП ВО обучающиеся также осваивают другие дисциплины и/или практики, способствующие достижению запланированных результатов освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Таблица 3.1. Перечень компонентов ОП ВО, способствующих достижению запланированных результатов освоения дисциплины

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
УК-3.	Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Кросс-культурный менеджмент Управление талантами
УК-6.	Способен определить и реализовать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки.	Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде HR-аналитика	Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-1.	Способен применять при решении профессиональных задач знания (на продвинутом уровне) экономической, организационной, управленческой, социологической, психологической теорий и права, обобщать и критически оценивать существующие передовые практики и результаты научных исследований по управлению персоналом и в смежных областях	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде Иностранный язык делового и профессионального общения	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-3.	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	зарубежная и российская практика Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика Инновационные технологии принятия кадровых решений Оценка эффективности труда и управления персоналом
ОПК-5.	Способен использовать современные информационные технологии и программные средства при решении профессиональных задач.	HR-аналитика	Технология рекрутмента: зарубежная и российская практика Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом Управление талантами Теория личности: психология, лидерство, работа в команде Оценка эффективности труда и управления персоналом
ПК-1	Разработка системы стратегического управления персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт Современные технологии управления развитием персонала в кросс культурной среде	Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Кадровая политика
ПК-4	Реализация операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт	Кадровая безопасность и охрана труда Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
			Кадровая политика Оценка эффективности труда и управления персоналом
ПК-6	Построение системы корпоративного управления в соответствии со стратегическими целями организации		Кадровая безопасность и охрана труда Управление талантами Стратегическое управление персоналом в международных компаниях Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала Преддипломная практика

* - заполняется в соответствии с матрицей компетенций и СУП ОП ВО

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составляет **3** зачетных единиц.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения ОП ВО для **ОЧНОЙ** формы обучения

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.	Семестр(-ы)			
		1	2	3	4
Контактная работа, ак.ч.	36	36			
в том числе:					
Лекции (ЛК)	18	18			
Лабораторные работы (ЛР)					
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18	18			
Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.	45	45			
Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.	27	27			
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108		
	зач.ед.	3	3		

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 5.1. Содержание дисциплины (модуля) по видам учебной работы

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
Тема 1. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	Классические и современные теории трудовой мотивации. Роль условий труда персонала и оптимального режима работы для внутренней мотивации персонала. Содержание теорий мотивации А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера и Д. МакКлелланда о соотношении и иерархии материальных и духовных потребностей. Процессуальные теории мотивации К.Левина, В.Х. Врумма и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. Мак-Грегора, Б. Скиннера и др. о разнообразии интересов, ожиданий и	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.	
Тема 2. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.	Психологические аспекты и особенности мотивационного процесса. Система и структура мотивации. Сущность механизма мотивации труда. Ресурсы мотивации. Психологический и социальный механизмы мотивации. Субъективный процесс мотивации. Ценности и установки, их влияние на мотивацию трудовой деятельности. Классификация мотивов по содержанию, источникам возникновения, видам деятельности, профессиональной целенаправленности, силе проявления и другим признакам. Взаимосвязь потребностей, интересов, ценностей и установок в мотивационном процессе. Мотивационное ядро личности и организации. Мотивационный профиль персонала организации.	ЛК, СЗ
Тема 3. Модели управления мотивацией в организациях	Моделирование как метод управления в социальных системах. Принципы моделирования. Базовая модель мотивации, ее компоненты. Основные требования к управлению трудовой мотивацией: оценка мотивов и потребностей профессиональной деятельности. Изучение структуры мотивации с целью ее совершенствования. Алгоритм разработки модели управления мотивацией трудовой деятельности	ЛК, СЗ
Тема 4. Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	Мотивация и стимулирование труда как важнейшая функция управления персоналом современных корпораций. Компенсационная политика компаний. Современные практики разработки систем мотивации и стимулирования труда персонала на основе сбалансированной системы показателей результатов труда. Корпоративные стандарты стимулирования труда. Социальная ответственность бизнеса и политика формирования приверженности персонала на основе справедливой системы стимулирования	ЛК, СЗ
Тема 5. Управление деструктивной мотивацией. Понятие и виды деструктивной мотивации.	Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей реализации личных интересов работников организации. Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации. Издержки деструктивной мотивации. Пути	ЛК, СЗ

Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)	Вид учебной работы*
	профилактики и ослабления микрополитической мотивации в организации	
Тема 6. Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	Диагностический инструментарий оценки мотивации. Формы и методы оценки эффективности систем мотивации в организациях. Мотивационный аудит как технология анализа, оценки и оптимизации систем мотивации и стимулирования труда персонала. Цели и задачи мотивационного аудита: оценка системы мотивации персонала и взаимосвязей между уровнями управления персоналом в организации; оценка мотивационного потенциала персонала организации (выявление мотивационного профиля); определение соответствия действующей системы мотивации мотивационным ресурсам и стратегии организации; выработка практических рекомендаций	ЛК, СЗ

* - заполняется только по **ОЧНОЙ** форме обучения: ЛК – лекции; ЛР – лабораторные работы; СЗ – семинарские занятия.

6. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Таблица 6.1. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
Лекционная	Аудитория для проведения занятий лекционного типа, оснащенная комплектом специализированной мебели; доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран
Семинарская	Аудитория для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, оснащенная комплектом специализированной мебели и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран
Компьютерный класс	Компьютерный класс для проведения занятий, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок

Тип аудитории	Оснащение аудитории	Специализированное учебное/лабораторное оборудование, ПО и материалы для освоения дисциплины (при необходимости)
	промежуточной аттестации, оснащенная персональными компьютерами (в количестве ___ шт.), доской (экраном) и техническими средствами мультимедиа презентаций.	Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран
Для самостоятельной работы обучающихся	Аудитория для самостоятельной работы обучающихся (может использоваться для проведения семинарских занятий и консультаций), оснащенная комплектом специализированной мебели и компьютерами с доступом в ЭИОС.	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор Casio XJ-V100W Доска, экран

* - аудитория для самостоятельной работы обучающихся указывается **ОБЯЗАТЕЛЬНО!**

7. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) основная литература

1. Бирман Л. А. Управление человеческими ресурсами: учебное пособие. - М.: Издательский дом «Дело», 2018.- 346с.

2. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е. М. Листик. — 2-е изд., испр. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 300 с.

3. Психология труда : учебник для академического бакалавриата / Е. А. Климов [и др.] ; под ред. Е. А. Климова, О. Г. Носковой. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 249 с.

4. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 323 с.

5. Public Service Motivation & Prosocial Behavior: Do Public Sector Employees Practice What They Preach? // National Public Management Research Conference, Maxwell School of Syracuse University, Syracuse, NY, June 2-4, 2011. – http://www.maxwell.syr.edu/uploadedFiles/conferences/pmrc/Files/Schede_Public%20Service%20Motivation%20Prosocial%20Do%20Public%20Sector%20Employees%20Pracitice%20What%20They%20Preach.pdf

б) дополнительная литература

1. Абрахам Г. Маслоу. Мотивация и личность / Пер. с англ. – СПб.: Евразия 2012. – 345 с.

2. Боковня А.Е. Мотивация основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создание единой системы мотивации компаний). – М.: ИНФРА-М, 2011. – 144 с.

3. Дружинин Е.С. Управление персоналом организации: ситуации, технологии, решения: Учебно-практическое пособие / РАГС при Президенте РФ, Кафедра государственной службы и кадровой политики. – М.: Изд-во РАГС, 2011. – 232 с.

4. Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.

5. Одегов Ю.Г., Абдурахманов К.Х., Котова Л.Р. Оценка эффективности работы с персоналом: методологический подход: Учебно-практическое пособие. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2011. – 752 с.

6. Попов Е. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности // Проблемы теории и практики управления. – 2014. – № 3. – С. 78–85. – Электронный ресурс: <http://e-library.ranepa.ru/marcweb2/ShowMarc.asp?docid=345749>

7. Седых Л.А. Дисциплинарная практика как фактор стимулирования работников // Менеджмент в России и за рубежом. – 2011. – № 11. – С. 128–134. – <http://www.mevriz.ru/about/>

8. Тищенко Е.Н. Состав и соотношение стимулирующих элементов оплаты труда государственных служащих в Российской Федерации и зарубежных странах // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2012. – № 4. С. 160–168. – 10. Электронный ресурс <http://vgmu.hse.ru/2012--4/70744248.html>

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

1. ЭБС РУДН и сторонние ЭБС, к которым студенты университета имеют доступ на основании заключенных договоров:

- Электронно-библиотечная система РУДН – ЭБС РУДН
<http://lib.rudn.ru/MegaPro/Web>

- ЭБС «Университетская библиотека онлайн» <http://www.biblioclub.ru>

- ЭБС Юрайт <http://www.biblio-online.ru>

- ЭБС «Консультант студента» www.studentlibrary.ru

- ЭБС «Лань» <http://e.lanbook.com/>

- ЭБС «Троицкий мост»

Электронные ресурсы – в том числе Лицензированные ресурсы УНИБЦ (НБ): Университетская библиотека ONLINE, LexisNexis, SPRINGER, Вестник РУДН, Columbia International Affairs Online (CIAO), East View, eLibrary.ru, Grebennikon, Library PressDisplay, Polpred.com, SwetsWise, Swets Wise online content, University of Chicago Press Journals, Книги издательства «Альпина Паблишерз», BIBLIOPHIKA, Электронная библиотека диссертаций РГБ

2. Базы данных и поисковые системы:

- электронный фонд правовой и нормативно-технической документации
<http://docs.cntd.ru/>

- поисковая система Яндекс <https://www.yandex.ru/>

- поисковая система Google <https://www.google.ru/>

- реферативная база данных SCOPUS
<http://www.elsevierscience.ru/products/scopus/>

- программное обеспечение

MS Windows 7 64bit

Adobe CS6 Design Premium

Microsoft Office 2013

Expert Systems (25)

Система БЭСТ-ОФИС (free)

Eviews 7.0 (21)

Корпорация Галактика (free)

Mentor (free)
Symantec Endpoint Protection (free)
7-Zip (free)
FastStone Image Viewer (free)
FreeCommander (free)
Adobe Reader (free)
K-Lite Codec Pack (free)
Microsoft Office, Mentor,

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся при освоении дисциплины/модуля:*

1. Курс лекций по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

2. Планы семинарских занятий по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

* - все учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся размещаются в соответствии с действующим порядком на странице дисциплины **в ТУИС!**

8. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ И БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Оценочные материалы и балльно-рейтинговая система* оценивания уровня сформированности компетенций (части компетенций) по итогам освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» представлены в Приложении к настоящей Рабочей программе дисциплины.

* - ОМ и БРС формируются на основании требований соответствующего локального нормативного акта РУДН.

РАЗРАБОТЧИКИ:

Доцент кафедры

менеджмента

Горлова О.С.

Должность, БУП

Подпись

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

Зав.кафедрой менеджмента

Наименование БУП



Подпись

Ефремов В.С.

Фамилия И.О.

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

Доцент кафедры

менеджмента

Должность, БУП



Подпись

Вавилина А.В.

Фамилия И.О.

