



Факультет	технологий и бизнеса	
Кафедра	экономики и управления	
Направление подготовки	38.03.02 Менеджмент	
Направленность (профиль)	Менеджмент	
Мотивация трудовой деятельности		Б1.В.ДВ.02.01

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Тульский государственный педагогический университет им. Л.Н. Толстого»  
ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л.Н. Толстого»

УТВЕРЖДЕНА

на заседании Ученого совета университета  
протокол № 8 от 31 августа 2017 г.

## Рабочая программа дисциплины «Мотивация трудовой деятельности»


**Трудоемкость: 4 зачетные единицы**

**Квалификация выпускника: Бакалавр**

**Форма обучения: очная, заочная**

**Год начала подготовки: 2016**

Заведующий кафедрой  Л. Е. Басовский

Декан  А. А. Потапов

## СОДЕРЖАНИЕ

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы.....	3
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата.....	3
3. Объем дисциплины и виды учебной работы .....	3
4. содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических или астрономических часов и видов учебных занятий .....	4
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине.....	6
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине.....	7
6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы .....	7
6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы.....	8
6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.....	11
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины.....	13
7.1. Основная литература .....	13
7.2. Дополнительная литература .....	13
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины .....	13
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины .....	13
10. перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем .....	14
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине .....	16
12. Аннотация рабочей программы дисциплины.....	17
Разработчик: .....	17
13. Лист регистрации изменений к рабочей программе дисциплины .....	18

# 1. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ, СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Достижение планируемых результатов обучения, соотнесенных с общими целями и задачами ОПОП, является целью освоения дисциплины.

Планируемые результаты освоения образовательной программы (код и название компетенции)	Планируемые результаты обучения	Этапы формирования компетенции в процессе освоения образовательной программы
ПК-1: владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;</li> <li>- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры.</li> </ul>	В соответствии с учебным планом
ПК-20: владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур	<p><b>Выпускник знает:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- типы организационно-распорядительных документов.</li> </ul> <p><b>Умеет:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых предпринимательских структур.</li> </ul>	В соответствии с учебным планом

## 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП БАКАЛАВРИАТА

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к дисциплинам по выбору вариативной части основной профессиональной образовательной программы (Блок 1).

## 3. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Вид учебной работы	Объем часов/зачетных единиц по формам обучения
Тула	Страница 3 из 19

Мотивация трудовой деятельности		Б1.В.ДВ.02.01			
		очная	Заочная		
<b>Максимальная учебная нагрузка (всего)</b>		<b>144/4</b>	<b>144/4</b>		
<b>Контактная работа обучающихся с преподавателем (всего)</b>		<b>50</b>	<b>14</b>		
в том числе:					
лекции		20	6		
практические занятия		28	8		
КСР		2			
<b>Самостоятельная работа студента (всего)</b>		<b>94</b>	<b>126</b>		
в том числе:					
внеаудиторная самостоятельная работа по подготовке к лекционным занятиям		34	40		
внеаудиторная самостоятельная работа при подготовке к практическим занятиям		44	60		
выполнение заданий для самостоятельной работы в модульной объектно-ориентированной динамической учебной среде Moodle		12	26		
Подготовка к контрольной работе		4			
<b>Контроль</b>		-	<b>4</b>		
<b>Промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой</b>					
<p><b>4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ (РАЗДЕЛАМ) С УКАЗАНИЕМ ОТВЕДЕННОГО НА НИХ КОЛИЧЕСТВА АКАДЕМИЧЕСКИХ ИЛИ АСТРОНОМИЧЕСКИХ ЧАСОВ И ВИДОВ УЧЕБНЫХ ЗАНЯТИЙ</b></p> <p><b>Очная форма обучения</b></p>					
Наименование тем (разделов).		Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
		Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Другие виды учебных занятий (КСРС)	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации.		2	2		8
Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов.		2	4		10
Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда.		2	2		10
Тема 4. Теория оплаты труда.		2	2		10
Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.		2	4		10
Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России.		2	2		10
Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда.		2	4		10
Тема 8. Управление производительностью труда.		2	2		10
Тема 9. Качество трудовой жизни в организации.		2	4		8
Тема 10. Коэффициент трудового вклада.		2	2		8
КСР				2	
Итого		20	28	2	94
<b>ИТОГО</b>		<b>144</b>			
Тула		Страница 4 из 19			

Мотивация трудовой деятельности		Б1.В.ДВ.02.01		
<b>Заочная форма обучения</b>				
Наименование тем (разделов).	Количество академических или астрономических часов по видам учебных занятий			
	Занятия лекционного типа	Занятия семинарского типа	Другие виды учебных занятий	Самостоятельная работа обучающихся
Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации.				10
Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов.	2	2		14
Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда.				12
Тема 4. Теория оплаты труда.				14
Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.	1	2		14
Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России.	1			12
Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда.		4		12
Тема 8. Управление производительностью труда.	2			14
Тема 9. Качество трудовой жизни в организации.				
Тема 10. Коэффициент трудового вклада.				12
Итого	6	8	-	126
Контроль				4
<b>ИТОГО</b>	<b>144</b>			
<p><b>Тема 1. Российские и зарубежные концепции мотивации.</b> Содержательные и процессуальные теории мотивации. Концепция личности человека. Управление развитием личности.</p> <p><b>Тема 2. Материальные и духовные потребности. Развитие человеческих ресурсов.</b> Иерархия и виды потребностей. Материальные и духовные потребности. Доходы и уровень жизни населения. Человеческие ресурсы в России. Роль человека в обществе.</p> <p><b>Тема 3. Трудовая деятельность. Рынок труда.</b> Труд как экономическая категория. Трудовой потенциал.</p> <p><b>Тема 4. Теория оплаты труда.</b> Государственное регулирование заработной платы. Закономерности оплаты труда в организации. Классификация систем и форм оплаты труда.</p> <p><b>Тема 5. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда.</b> Тарифная система оплаты труда. Государственная тарифная система. Бестарифная система оплаты труда. Многоуровневая тарифная система. Сдельная оплата труда. Повременная форма оплаты труда. Гибкая форма оплаты труда. Премирование трудовой деятельности. Положение об оплате труда персонала.</p> <p><b>Тема 6. Статистика заработной платы в экономике России.</b> Состояние и перспективы оплаты труда. Реформирование системы оплаты труда.</p> <p><b>Тема 7. Экономическая и социальная эффективность труда.</b> Основы теории эффективности. Экономическая эффективность. Социальная эффективность.</p> <p><b>Тема 8. Управление производительностью труда.</b> Оценка по конечным результатам производства.</p> <p><b>Тема 9. Качество трудовой жизни в организации.</b> Показатели качества трудовой жизни. Социологический опрос качества трудовой жизни. Оценка качества трудовой жизни в организации.</p> <p><b>Тема 10. Коэффициент трудового вклада.</b> Коэффициент трудового вклада. Балльная оценка эффективности труда. Методика балльной оценки эффективности труда. Комплексная</p>				
Тула		Страница 5 из 19		

оценка управленческого труда. Анализ методик оценки трудового вклада. Коэффициент трудового вклада. Распределение премии по КТВ.

## 5. ПЕРЕЧЕНЬ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Самостоятельная работа по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» имеет своей целью закрепление необходимых знаний, умений, отработанных на аудиторных практических занятиях, при выполнении самостоятельных практических заданий. Также задачей самостоятельной работы является развитие навыков работы с литературой (основной и дополнительной) используя ресурсы библиотек университета, ЭБС, материалы, содержащиеся в локальной электронной библиотеке.

Самостоятельная работа обучающихся, направлена на углубление и закрепление знаний, а также развитие практических умений, повышение творческого потенциала студентов и заключается в:

- работе студентов с лекционным материалом, поиске и анализе литературы и электронных источников информации по заданной теме;
- выполнении заданий для самостоятельной работы в системе управления обучением MOODLE;
- изучении теоретического материала к практическим занятиям;
- подготовке к контрольным работам;
- подготовке к зачету с оценкой

Учебно-методическое обеспечение дисциплины для самостоятельной работы обучающихся включает в себя комплект учебно-методического сопровождения дисциплины (учебники, опорные конспекты лекций, методические рекомендации по выполнению практических заданий, электронный вариант РПД), доступный студентам как в ЭБС, так и в системе управления обучением MOODLE, а также из локальной сети ФГБОУ ВО «ТГПУ им. Л. Н. Толстого» и с сайта университета из раздела «Электронное обучение» и может использоваться в процессе выполнения самостоятельной работы URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17958>

### 5.1. Методическое обеспечение лекционного курса

Методическое обеспечение лекционного курса используется для самостоятельного изучения и повторения теоретического материала, теоретической подготовки к практическим занятиям и зачету с оценкой:

1. Быкова М.В. Мотивация трудовой деятельности: Курс лекций. Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17958>

### 5.2. Методическое обеспечение практических (семинарских) занятий

Методическое обеспечение подготовки к практическим занятиям, используется для контроля самостоятельной работы студентов (тесты, задания), для выполнений домашних заданий к практическим занятиям.

1. Быкова М.В. Мотивация трудовой деятельности: Тесты. Электронный ресурс. URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17958>

2. Быкова М.В. Мотивация трудовой деятельности: Задания. Электронный ресурс URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17958>

### 5.3. Методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

1. Быкова М.В. Мотивация трудовой деятельности: Методические рекомендации по организации самостоятельной работы студентов: URL: <http://moodle.tsput.ru/course/view.php?id=17958>

5.4. Темы, выносимые на самостоятельную проработку, для подготовки докладов по изученному материалу с последующей защитой на практических занятиях:

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности.
2. Отечественные модели мотивации трудовой деятельности.
3. Современные подходы к анализу проблемы мотивации трудовой деятельности.

4. Мотивация и стимулирование труда в организациях бюджетной сферы.
5. Специфика мотивации и стимулирования труда в системе государственной службы.
6. Функции мотивации труда в формировании индивидуальной модели трудовой деятельности.
7. Начисленная и реальная заработная плата в современных условиях.
8. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях и в организациях на территории России.
9. Система оплаты труда сотрудников организации (предприятия).
10. Использование традиционной системы оплаты труда в современных условиях.
11. Нетрадиционные системы оплаты труда: их достоинства и ограничения.
12. Гибкие системы оплаты труда в современных условиях.
13. Система индивидуального и группового начисления выплат за качество деятельности.
14. Социальная эффективность мотивации трудовой деятельности.
15. Экономическая эффективность мотивации трудовой деятельности.
16. Проблемы повышения эффективности трудовой деятельности.
17. Методы стимулирования трудовой деятельности в неблагоприятных условиях труда.
19. Основные технологии мотивации труда.
20. Использование административного ресурса в решении задач повышения эффективности труда.
21. Социально-психологические технологии повышения заинтересованности в работе.
22. Методы оценки качества профессиональной деятельности.
23. Использование технологий управления персоналом для формирования и коррекции мотивов трудовой деятельности.
24. Проблема трудового вклада и его учета в системе оценки и стимулирования труда.
25. Система внеэкономического стимулирования труда.
26. Создание системы управления мотивацией трудовой деятельности.
27. Принципы построения системы оплаты труда.
28. Кадровая политика в организации и мотивация профессиональной деятельности персонала.
29. Проблемы внедрения новой системы оплаты труда в организации.
30. Проблемы формирования системы мотивации трудовой деятельности.

## **6. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

### **6.1. Перечень компетенций с указанием этапов их формирования в процессе освоения образовательной программы**

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы представлен в пункте 1 рабочей программы. Этапы формирования компетенций определяются учебным планом.

### **6.2. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания**

Компетенции: «владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды, умение проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры» (ПК-1) и «владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур» (ПК-20).

<b>Показатели оценивания</b>	<b>Критерии оценивания</b>
<b>Знает:</b> - основные теории мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;	Оценка «отлично» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 80 до 100 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной

- типы организационно-распорядительных документов (ПК-1, ПК-20).

**Умеет:**

- организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;
- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;
- подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых предпринимательских структур (ПК-1, ПК-20).

аттестации).

Оценка «хорошо» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 61 до 79 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал от 45 до 60 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если студент в целом за семестр набрал менее 45 баллов (с учетом баллов, набранных на промежуточной аттестации).

Критерии оценивания компетенций формируются на основе балльно-рейтинговой системы с помощью всего комплекса методических материалов, определяющих процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих данный этап формирования компетенций (пункты 6.3, 6.4)

Оценка «отлично» выставляется студенту, если он глубоко и прочно программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, свободно справляется с задачами, вопросами и другими видами применения знаний, причем не затрудняется с ответом при видоизменении заданий, использует в ответе материалы литературы.

Оценка «хорошо» выставляется студенту, если он твердо знает программный материал, грамотно и по существу излагает его, не допуская существенных неточностей в ответе на вопрос, правильно применяет теоретические положения при решении практических вопросов и задач, владеет необходимыми навыками и приемами их выполнения

Оценка «удовлетворительно» выставляется студенту, если он имеет поверхностные знания программного материала, допускает неточности, недостаточно правильные формулировки, нарушения логической последовательности в изложении программного материала, испытывает затруднения при решении задач.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно, с большими затруднениями выполняет практические работы. Как правило, оценка «неудовлетворительно» ставится студентам, которые не могут продолжить обучение без дополнительных занятий по соответствующей дисциплине.

Контроль и оценка результатов освоения осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, проверки СРС.

### **6.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

Оценка знаний, умений по дисциплине осуществляется при помощи следующих средств:

#### **Задания для практических занятий:**

##### **Ситуация №1.**

Руководитель подразделения постоянно наращивает мотивацию работников. Вместе с этим растет их трудовая активность и производительность труда. Вдруг наступает период,



когда в течение определенного периода времени (дни, недели, месяцы) активность и производительность остаются на одном уровне при наращивании стимулирования менеджером. Он полагает, что возможности работников не использованы полностью и пытается добиться максимальной активности.

Правильно ли поступает менеджер? До какого уровня можно наращивать активность работников?

Ситуация №2.

После получения высшего образования у Вас возникла потребность в интересной творческой работе по специальности. На Ваш взгляд вы нашли такую работу, но в процессе труда обнаруживаете, что работа не интересная и совсем не творческая.

Какие меры примете Вы, чтобы выправить положение?

Ситуация №3.

Ваш подчиненный не выполнил задание в срок, опоздал на 2 дня. Эти два дня Вы кипели от негодования. Проверив задание, Вы были восхищены качеством его выполнения, новизной мысли. Как вы поступите в этом случае: накажите работника или поощрите?

Ситуация №4.

В организации, которой Вы руководите, создалась нездоровая обстановка. Кто-то упорно распространяет слухи, что вот-вот понизится заработная плата, что завезенное новое оборудование опасно для здоровья и жизни людей, что предприятие перестало платить деньги в пенсионный фонд и пенсии выплачиваться не будут.

1. Какие меры Вы примете для оздоровления обстановки?

2. На какую теорию мотивации Вы будете опираться, предлагая эти меры?

Ситуация №5.

Один из Ваших рядовых сотрудников хорошо работает, в срок и качественно выполняет задания. В целях стимулирования Вы решили его повысить в должности - перевести на другую руководящую работу. Правильное ли Вы приняли решение? Учли ли Вы все качества сотрудника при его повышении?

Ситуация №6.

Вы обнаружили, что Ваш подчиненный не выполняет своих обязанностей. Сделали ему замечание, а потом вынесли выговор. Но дело не улучшилось. Тогда Вы стали анализировать трудовое поведение работника, более глубоко изучать его должностную инструкцию и убедиться, что Ваш подчиненный исполнительный человек. А вот в должностную инструкцию включена обязанность, которую невозможно выполнить работнику. Какие примете Вы меры для исправления положения?

Ситуация №7.

Ваш подчиненный нарушил трудовую дисциплину. Вы обязаны применить по отношению к нему взыскание. До применения взыскания Вы затребовали от него объяснения в письменной форме. Но он отказался давать объяснение. Какие действия в связи с этим предпринимаете Вы для того, чтобы наложить на нарушителя взыскание?

#### Типовые тестовые задания:

1. Мотивация – это:

- а) это процесс стимулирования кого-либо (отдельного человека или группы людей) к деятельности, направленной на достижение целей организации;
- б) непосредственная внутренняя побудительная причина деяния;
- в) совокупность форм и методов обеспечения и повышения материальной заинтересованности работников в достижении определенных индивидуальных и коллективных результатов

2. На результатах исследований какой науки основаны современные теории мотивации?

- а) философии;
- б) психологических исследований;
- в) управления персоналом;
- г) бихевиоризм.

3. Сколько стадий выделяют в процессе мотивации?

- а) три;  
б) четыре;  
в) пять;  
г) шесть.
4. Отметьте основные формы стимулов.  
а) стимулирование труда;  
б) принуждение;  
в) организационное стимулирование;  
г) самоутверждение.
5. В чем выражены отличительные черты стимулирования от мотивации?  
а) мотивация призвана регулировать поведение работника на основе стимулирования;  
б) стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование.
6. Материальные стимулы в большей степени характерны для управления персоналом на основе:  
а) теории «Х»;  
б) теории «Z»;  
в) теории «Y».
7. Целенаправленное воздействие на сформировавшуюся систему мотивов ОП личности – это:  
а) воспитание;  
б) инициирование;  
в) активизация;  
г) мотивирование.
8. К содержательным теориям мотивации относятся:  
а) теория Ф. Тейлора;  
б) теория А. Маслоу;  
в) теория ожиданий В. Врума;  
г) теория Ф. Герцберга.
9. Теория «Х» была разработана:  
а) Ф. Тейлором;  
б) Д. МакГрегором;  
в) В. Оучи.
10. Согласно теории А.Маслоу потребность признания и уважения является потребностью уровня:  
а) пятого;  
б) четвертого;  
в) третьего;  
г) второго.

### Вопросы к зачету с оценкой

1. Понятие и содержание трудовой мотивации.
2. Механизмы возникновения мотивации к труду. Мотивация и стимулирование.
3. Природа мотивов в психологических теориях личности: различные направления и концепции (психоанализ, бихевиоризм, гуманистическая психология и др.).
4. Отечественная психологическая наука и ее вклад в развитие теории мотивации.
5. Теоретические основы трудовой мотивации: основные теории мотивации и их роль в практике менеджмента.
6. Объяснение поведения человека в первоначальных теориях мотивации.
7. Понимание роли трудовой мотивации в «Школе человеческих отношений».
8. Теории управления мотивацией «Х», «Y», «Z».
9. Процессуальные и содержательные теории мотивации.
10. Теории мотивации А. Маслоу и К. Альдерфера.

11. Мотивационная концепция Д. Мак-Клеланда.
12. Двухфакторная теория мотивации Ф. Герцберга.
13. Объяснение особенностей трудового поведения с позиций теории ожидания и теории справедливости.
14. Комплексная модель мотивации Портера – Лоулера.
15. Применение теорий мотивации в практике менеджмента.
16. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления.
17. Мотивация трудовой деятельности в системе управления персоналом организации.
18. Основные направления, методы, средства и способы управления мотивацией наемных работников.
19. Комплексно-методический подход к построению программы мотивации работников.
20. Адаптационно-организационный подход к решению проблемы сохранения высокой трудовой мотивации работников.
21. Управление мотивацией работников как персонал-технология.
22. Материальное стимулирование труда: основные направления мотивации.
23. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
24. Практика оплаты труда в России.
25. Зарубежный опыт оплаты труда.
26. Формы и системы организации заработной платы.
27. Подсистемы стимулирования по группам персонала (рабочие, служащие, специалисты, менеджеры, сбытовики и пр.).
28. Структура и принципы оплаты труда работников (основная, дополнительная, вознаграждение, премия, материальная помощь и пр.).
29. Особенности тарифной и бестарифной системы оплаты труда.
30. Сдельная и повременная системы оплаты труда и их разновидности.
31. Премирование работников, применение гибких систем оплаты труда.
32. Государственная тарифная система.
33. Учет трудового вклада и оценка выполнения деятельности: принципы и методы.
34. Оплата труда на основе оценки трудового вклада работников.
35. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений.
36. Методы оценки рабочих мест и их использование при определении уровня оплаты труда.
37. Определение коэффициента трудового вклада и его влияние на производительность труда.
38. Политика применения компенсаций: основные принципы и правила.
39. Разработка системы оплаты труда: принципы, алгоритм, технология.
40. Особенности внедрения новой системы оплаты труда.

#### **6.4. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций**

По дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» разработан комплекс учебно-методических материалов в печатном и электронном виде, выполняющий обучающую, информационно-справочную и контролируемую функции. В качестве контролирующей функции комплекс используется для текущего и промежуточного контроля успеваемости. Помимо этого, он полностью обеспечивает возможность самостоятельной работы студента по материалам курса. В комплекс входят следующие учебно-методические материалы: методические рекомендации по самостоятельной работе студентов (в электронном виде), краткий курс лекций (в электронном виде), компьютерные тестовые задания.

Учебно-методические материалы комплекса используются выборочно, в зависимости от потребности.

Мотивация трудовой деятельности			Б1.В.ДВ.02.01
<p>Для формирования итоговой оценки знаний, умений используется балльно-рейтинговая система, учитывающая значительную долю практических занятий.</p> <p><b>Очная форма обучения</b></p> <p>Баллы, набранные студентом в течение семестра, складываются следующим образом:</p>			
Оценочное средство	Количество оценочных мероприятий	Количество баллов за 1 нормативное оценочное средство	Максимальное количество баллов
Тест	50 тестовых заданий	10 тестовых заданий – 3 балла	15
Контрольная работа	Тестовые задания	20 тестовых заданий – 6 баллов	6
Реферат	3 реферата	1 реферат – 5 баллов	15
Доклад	8 докладов	1 доклад – 5 баллов	40
Таким образом, в течение семестра студент получит: 76 баллов			
Баллы, набранные студентом в течение семестра	Баллы за промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	Общая сумма баллов в семестре	Оценка на зачете с оценкой
21 – 76	0 – 24	80– 100	Отлично
		61 - 79	Хорошо
		45 - 60	Удовлетворительно
0 – 20	0 – 24	0 – 44	Неудовлетворительно
Студент, пропустивший занятие, имеет право отчитаться по пропущенным темам.			
<b>Заочная форма обучения</b>			
Оценочное средство	Количество оценочных мероприятий	Количество баллов за 1 нормативное оценочное средство	Максимальное количество баллов
Тест	50 тестовых заданий	10 тестовых заданий – 3 балла	15
Контрольная работа	Тестовые задания	20 тестовых заданий – 6 балла	6
Реферат	3 реферата	1 реферат – 5 баллов	15
Доклад	8 докладов	1 доклад – 5 баллов	40
Таким образом, в течение семестра студент получит: 76 баллов			
Баллы, набранные студентом в течение семестра	Баллы за промежуточную аттестацию (зачет с оценкой)	Общая сумма баллов в семестре	Оценка на зачете с оценкой
21 – 76	0 - 24	80– 100	Отлично
		61 - 79	Хорошо
		45 -60	Удовлетворительно
0 – 20	0 – 24	0 – 44	Неудовлетворительно
Студент, пропустивший занятие, имеет право отчитаться по пропущенным темам.			
Тула			Страница 12 из 19

## 7. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

### 7.1. Основная литература

1. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро.-М.:Директ-Медиа,2015.-425с.- ISBN 978-5-4475-3675-6:Б.ц.  
URL: [http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=272218](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=272218)

### 7.2. Дополнительная литература

1. Менеджмент: учебник / И. Н. Герчикова. - М.: Юнити-Дана, 2015. - 512 с. - ISBN 978-5-238-01095-3Б.ц.URL:  
[http://biblioclub.ru/index.php?page=book\\_view&book\\_id=114981](http://biblioclub.ru/index.php?page=book_view&book_id=114981)

- 2.Управление персоналом: учебное пособие / Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Д.Л. Михайлин, А.В. Беляк; под ред. Г.И. Михайлина. - 3-е изд., доп. и перераб. - М.: Дашков и Ко,2012.-80с.-ISBN978-5-394-01749-0;URL:  
<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=112339>

## 8. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тульский государственный педагогический университет им. Л. Н. Толстого». URL: <http://tsput.ru>
2. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU. URL: <https://elibrary.ru>
3. Государственная публичная научно-техническая библиотека России (ГПНТБ России). URL: <http://www.gpntb.ru>
4. Научная электронная библиотека ГПНТБ России. URL: <http://ellib.gpntb.ru>
5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] URL: <http://www.gks.ru>.
6. РосБизнесКонсалтинг [Электронный ресурс] – новостной бизнес-портал. URL: <http://www.rbc.ru>.

## 9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Лекции, читаемые преподавателем, являются основным ориентиром при изучении дисциплины. Методической основой освоения курса является рабочая программа по дисциплине, который следует получить на сайте университета в сети интернет в системе «Электронное обучение» (MOODLE) и использовать для подготовки к практическим и занятиям и к зачету с оценкой.

Прямой обязанностью студента является посещение занятий, написание конспектов лекций, подготовка к практическим занятиям.

Студенту, на первой лекции, предлагается тематический план дисциплины, список рекомендуемой литературы, темы и количество практических занятий, список вопросов, выносимых на самостоятельное изучение.

К началу изучения дисциплины обучающимся необходимо:

– ознакомиться с нормативной правовой базой, устанавливающей требования к реализации ОПОП направления, используя современные профессиональные базы данных и/или информационные справочные системы и/или внутривузовское сетевое окружение;

– получить индивидуальные логин и пароль для доступа в электронную информационно-образовательную среду ТГПУ им. Л.Н. Толстого (доступ в систему Moodle и личный кабинет обучающегося ТГПУ им. Л.Н. Толстого в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»);

– ознакомиться с настоящими методическими указаниями для обучающихся по освоению дисциплины; перечнем основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины; перечнем ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины; перечнем учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине; методическими материалами, определяющими процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.

**Лекционные занятия:** студентам необходимо вести конспект лекций, выполнять интерактивные задания, предлагаемых преподавателем, выполнять задания по самостоятельной работе на лекциях. Содержание лекционных занятий, приведенное в разделе 4 РПД, должно быть полностью отражено в конспекте. Основной материал дается ведущим преподавателем, однако темы, выносимые на самостоятельное изучение, также должны быть отражены в конспекте.

**Практические занятия:** студенты должны подготовиться к каждому практическому занятию, в соответствии с темами (см. раздел 4 РПД), используя материалы для самостоятельной подготовки (см. раздел 5 РПД). По каждой теме необходимо прорабатывать темы для самостоятельного разбора (см. раздел 5 РПД).

**Самостоятельная работа:** студентам необходимо выполнять задания преподавателя по подготовке к лекционным и практическим занятиям (см. раздел 5 РПД), индивидуальные задания. Отдельные вопросы темы, по причине значительного объема изучаемой информации, выносятся полностью на самостоятельное изучение студентов с обязательным конспектированием; вопросы, затронутые преподавателем на лекционных занятиях, студенты также должны проработать по лекционному материалу, основной и дополнительной литературе (см. раздел 5 и раздел 7 РПД), Интернет-ресурсам (см. раздел 8 РПД).

**Контроль самостоятельной работы:** проводится на аудиторных занятиях и на зачете. Контроль самостоятельной работы состоит в проверке самостоятельной проработки тем дисциплины, выполнения самостоятельных заданий и в результатах проведения контрольной работы.

В процессе освоения дисциплины обучающимся необходимо посещать учебные занятия, выполнять задания, предусмотренные настоящей рабочей программой; самостоятельно использовать основную, при необходимости дополнительную учебную литературу, необходимую для освоения дисциплины; ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимые для освоения дисциплины; учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине. Также в процессе освоения дисциплины обучающимся не реже чем раз в неделю отслеживать текущую информацию, при необходимости размещаемую в системе Moodle.

При изучении дисциплины используется балльно-рейтинговая система оценки успеваемости студентов, представленная в разделе 6.4 РПД.

## **10. ПЕРЕЧЕНЬ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ, ИСПОЛЬЗУЕМЫХ ПРИ ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ, ВКЛЮЧАЯ ПЕРЕЧЕНЬ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ И ИНФОРМАЦИОННЫХ СПРАВОЧНЫХ СИСТЕМ**

Информационные технологии по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» применяются в следующих направлениях:

- оформление учебных работ (рефератов, выступлений на семинарах, отчетов по практическому занятию и т.д.);
- демонстрация дидактических материалов с использованием мультимедийных технологий;
- использование информационно-справочного обеспечения, такого как: онлайн словари, справочники (Грамота.ру, Интуит.ру, Википедия и др.);
- использование специализированных справочных систем (электронных учебников, виртуальных экскурсий и справочников, коллекций иллюстраций и фотоизображений, фотобанков, профессиональных социальных сетей и др.);
- работа в обучающей среде на платформе Moodle <http://moodle.tspu.ru> (Интернет-сайт поддержки электронного обучения в ТГПУ им. Л.Н. Толстого);
- работа в системе тестирования Indigo Software Technologies – <http://indigo.tspu.ru> (Интернет-сайт тестирования ТГПУ им. Л.Н. Толстого)

Подготовка материалов и отчетов к семинарским и практическим занятиям выполняется с использованием текстового редактора (Microsoft Office Word).

Microsoft PowerPoint – для подготовки презентаций по результатам индивидуального задания (практические занятия).

#### **Лицензионное программное обеспечение:**

1. Подписка Microsoft DreamSpark Premium - Сублицензионный договор № S-2042626/M18 от 04.06.2013 г.:

Операционные системы Windows Vista Business, Windows 7 Professional, Windows 8 Pro, Windows 8.1 Pro, Windows 10 Ent;

Компоненты Office 2007, Office 2010, Office 2013 (Access, Visio, Project и др.).

2. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

3. Программное обеспечение Microsoft Office XP Professional Win32 Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.

4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.

5. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г.

6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.

7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.

8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 1894-150512-101810 от 12-05-2015 г.

#### **Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:**

компьютерная информационно-правовая система «Гарант» – регистрационный номер клиента 71-70685-000033;

официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>;

портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования. URL: <http://fgosvo.ru>;

портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании». URL: <http://www.ict.edu.ru>.

Бесплатно распространяемое программное обеспечение:

– средство для просмотра графических изображений IrfanView, URL: <http://www.irfanview.com>;

– средство для просмотра PDF-файлов Adobe Acrobat Reader DC, URL: <http://acrobat.adobe.com/ru/ru/acrobat.html>;

– средство для воспроизведения мультимедиа-файлов KMPlayer, URL: <http://www.kmplayer.com>.

–Среда дистанционного обучения с открытым исходным кодом – Moodle.

## **11. ОПИСАНИЕ МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЙ БАЗЫ, НЕОБХОДИМОЙ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

Учебные аудитории для проведения занятий лекционного и семинарского типа представляют собой специальные помещения, оборудованные рабочими местами обучающихся, учебной доской, мультимедийной техникой, предоставляющей возможность использования информационных технологий (представления презентаций, видеодемонстраций и т.д.) и учебно-наглядных пособий.

Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочим учебным программам дисциплин.

Для проведения групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации задействованы специализированные аудитории – компьютерные лаборатории и лаборатории информационных технологий, читальный зал Ноби-центра ТГПУ им. Л.Н. Толстого.

Учебные аудитории для самостоятельной работы обучающихся представляют собой специальные помещения, оснащенные компьютерной техникой, имеющей доступ к информационно-телекоммуникационной сети Интернет, электронной информационно-образовательной среде ТГПУ им. Л. Н. Толстого, внутривузовскому сетевому окружению.



## 12. АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ.

1. Планируемые результаты обучения при освоении дисциплины, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы.

В результате освоения дисциплины у студента должны быть сформированы следующие компетенции:

- владение навыками использования основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также, для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды; умением проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры (ПК-1);

- владение навыками подготовки организационных и распорядительных документов, необходимых для создания новых предпринимательских структур (ПК-20).

В результате освоения дисциплины студент должен приобрести:

знания:

- основных теорий мотивации, лидерства и власти для решения стратегических и оперативных управленческих задач;

- типов организационно-распорядительных документов.

умения:

- организовать групповую работу на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды;

- проводить аудит человеческих ресурсов и осуществлять диагностику организационной культуры;

- подготовить организационные и распорядительные документы, необходимые для создания новых предпринимательских структур.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП.

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к дисциплинам по выбору вариативной части основной профессиональной образовательной программы (Блок1).

3. Объем дисциплины 4 зачетные единицы.

4. Образовательный процесс осуществляется на русском языке.

5. Разработчик: ст. преподаватель Быкова М.В.

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО.

**Разработчик:**

Фамилия, имя, отчество	Учёная степень	Учёное звание	Должность
Быкова Марина Валерьевна	Отсутствует	Отсутствует	Старший преподаватель кафедры экономики и управления

**13. ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ К РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ  
ДИСЦИПЛИНЫ****2016-2017 учебный год**

В рабочую программу дисциплины внесены изменения в части обновления состава необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения, современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 2 от 16 февраля 2017 г.

**2017-2018 учебный год****Обновлен состав необходимого комплекта лицензионного программного обеспечения.**

1. Операционная система Microsoft Windows XP Professional Russian – Лицензия № 16698685 от 08.08.2003 г.
2. Операционная система Microsoft Windows Professional 7 Russian – Лицензия №48497058 от 13.05.2011 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
3. Операционная система Microsoft Windows 10 Professional Russian - контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г., договор № Пр/16/6 от 05 апреля 2016 года.
4. Программное обеспечение Microsoft Office Enterprise 2007 Russian - Лицензия №46138962 от 16.11.2009 г.
5. Программное обеспечение Microsoft Office 2013 Professional - контракт № 405535 от 2 ноября 2015 года, контракт № ПР/ФЕН/15/18 от 23.10.2015 г.
6. Программа для распознавания текста ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition лицензионный сертификат - код позиции AF90-3U1V25-102, ABBYY FineReader 9.0 Corporate Edition Volume License Concurrent от 28 июля 2009 г.
7. Электронный словарь ABBYY Lingvo X3 Европейская версия - Код позиции AL14-2U1V05-102, ABBYY Lingvo x3 Европейская версия. Именная лицензия Concurrent от 28 июля 2009 г.
8. Комплексная Система Антивирусной Защиты Kaspersky Endpoint Security для бизнеса – Стандартный Russian Edition. 500-999 Node 2 year Educational Renewal License – Лицензия № 17E0-170518-102844-823-690 от 18-05-2017 г.

**Обновлен состав современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем, к которым обеспечен доступ обучающимся.**

1. Компьютерная информационно-правовая система «Гарант» - регистрационный номер клиента 71-70685-000033.
2. Официальный интернет-портал базы данных правовой информации <http://pravo.gov.ru>.
3. Портал Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования <http://fgosvo.ru>.
4. Портал «Информационно-коммуникационные технологии в образовании» <http://www.ict.edu.ru>.
5. Web of Science Core Collection – политематическая реферативно-библиографическая и наукометрическая (библиометрическая) база данных <http://webofscience.com>.
6. Полнотекстовый архив ведущих западных научных журналов на российской платформе Национального электронно-информационного консорциума (НЭИКОН) <http://neicon.ru>.
7. Базы данных издательства Springer <https://link.springer.com>.

**Изменен перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины****7.2. Дополнительная литература**

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение: учебник / Л.В. Згонник. - Москва: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2017. - 232 с.: ил. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-394-01733-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=454156>

Изменения к рабочей программе дисциплины утверждены на заседании Ученого совета университета, протокол № 8 от 31 августа 2017