

МИНПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Волгоградский государственный социально-педагогический университет»
Институт технологии, экономики и сервиса
Кафедра управления персоналом и экономики в сфере образования

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по учебной работе

_____ Ю. А. Жадаев

« 22 » апреля 2024 г.

Мотивация трудовой деятельности персонала в организации

Программа учебной дисциплины

Направление 44.04.01 «Педагогическое образование»

Магистерская программа «Управление в сфере образования»

очная форма обучения

Волгоград
2024

Обсуждена на заседании кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования
« 07 » марта 2024 г., протокол № 9

Заведующий кафедрой _____ Зудина Е.В. « 07 » марта 2024 г.
(подпись) (зав. кафедрой) (дата)

Рассмотрена и одобрена на заседании учёного совета института технологии, экономики и
сервиса « 19 » марта 2024 г., протокол № 10

Председатель учёного совета Шохнех А.В. _____ « 19 » марта 2024 г.
(подпись) (дата)

Утверждена на заседании учёного совета ФГБОУ ВО «ВГСПУ»
« 22 » апреля 2024 г., протокол № 9

Отметки о внесении изменений в программу:

Лист изменений № _____ _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____ _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Лист изменений № _____ _____
(подпись) (руководитель ОПОП) (дата)

Разработчики:

Зудина Елена Владимировна, кандидат педагогических наук, доцент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ»,
Бунина Анастасия Витальевна, ассистент кафедры управления персоналом и экономики в сфере образования ФГБОУ ВО «ВГСПУ».

Программа дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» соответствует требованиям ФГОС ВО по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» (утверждён приказом Министерства образования и науки РФ от 22 февраля 2018 г. N 126) и базовому учебному плану по направлению подготовки 44.04.01 «Педагогическое образование» (магистерская программа «Управление в сфере образования»), утверждённому Учёным советом ФГБОУ ВО «ВГСПУ» (от 22 апреля 2024 г., протокол № 9).

1. Цель освоения дисциплины

Формирование понимания сущности и значимости мотивации и стимулировании трудовой деятельности персонала в организации, а также навыков и умений применения полученных знаний в профессиональной деятельности.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» относится к вариативной части блока дисциплин.

Для освоения дисциплины «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» обучающиеся используют знания, умения, способы деятельности и установки, сформированные в ходе изучения дисциплин «Инновационные процессы в образовании», «Методология и методы научного исследования», «Правовое регулирование образовательной деятельности», «Современные проблемы науки», «Современные технологии документационного обеспечения управления», «Управление проектами в образовательной деятельности», «Цифровые инструменты в управлении образованием», «Бухгалтерский учет в образовательных организациях», «Командообразование», «Корпоративная культура в образовательной организации», «Современные теории управления», «Теория и механизмы управления образовательными процессами и системами», «Финансы образовательных организаций», «Экономика и управление образовательной организацией», прохождения практик «Производственная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 5», «Производственная практика (педагогическая) по Модулю 7», «Производственная практика (технологическая (проектно-технологическая)) по Модулю 8», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 4», «Учебная практика (научно-исследовательская работа) по Модулю 6», «Учебная практика (ознакомительная) по Модулю 1», «Учебная практика (технологическая (проектно-технологическая)) по Модулю 3».

3. Планируемые результаты обучения

В результате освоения дисциплины выпускник должен обладать следующими компетенциями:

- способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий (УК-1);
- способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели (УК-3);
- способен анализировать и систематизировать результаты научных и научно-методических исследований, реализовывать инновационные программы, направленные на повышение эффективности управления в сфере образования (ПКР-1).

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать

– основные направления теоретических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности; сущность понятий "потребность", "мотив", "интерес", "цель", "стимул" в структуре трудовой мотивации работника; основные концепции и теории мотивации трудовой деятельности;

– составляющие процесса мотивации трудовой деятельности; факторы, влияющие на формирование мотива к труду; содержание механизмов трудовой мотивации; содержание применяемых в практике управления методов трудовой мотивации;

– определение, структуру и характеристики трудовой деятельности и трудового поведения; факторы и условия, влияющие на трудовую активность работников; основные элементы, формирующие структуру человеческого и социального капитала; базовые экономические модели человека в трудовом процессе;

– теоретические подходы к анализу феномена профессионального выгорания; основные подходы к пониманию сущности, природы, причин, структуры, этапов демотивации трудовой деятельности;

– содержание понятий "стимул", "стимулирование трудовой деятельности"; классификации стимулов и направлений стимулирования; основные виды, типы и формы стимулирования; функции стимулирования;

– содержание этапов процесса стимулирования; различия морального и материального стимулирования персонала организации; основные виды и типы, формы нематериального стимулирования; условия и факторы использования нематериальных стимулов для управления трудовой активностью сотрудников организации;

уметь

– классифицировать теоретические подходы к исследованию мотивации трудовой деятельности; обосновывать актуальность и необходимость комплексного методологического подхода к исследованию мотивации трудовой деятельности персонала в организации;

– различать внутренний и внешний тип мотивации работника на основе определения составляющих трудовой мотивации; анализировать структуру и составляющие трудовой мотивации работников; идентифицировать экономические, социальные, организационные, личностные факторы, влияющие на формирование трудовой мотивации; формулировать задачи по формированию системы трудовой мотивации персонала; выбирать методы мотивации работников, соответствующие философии и ценностям предприятий и организаций;

– формировать программы исследования трудовой деятельности и трудового поведения сотрудников; диагностировать эмоциональное состояние сотрудников; управлять конфликтными ситуациями, поддерживать и подкреплять желаемое поведение персонала; проводить оценку человеческого, социального и интеллектуального капитала в организации;

– определять причины возникновения факторов потери мотивации и применять рекомендации по их устранению; оценивать потребность предприятия (организации) в аудите мотивационного состояния; ставить управленческие задачи по решению проблем профилактики и устранения демотивации трудовой деятельности персонала;

– анализировать систему стимулирования персонала организаций; идентифицировать и классифицировать стимулы труда;

– определять приоритетные нематериальные стимулы, соответствующие культуре организации; предлагать рекомендации по управлению стимулированием персонала на основе материальных и нематериальных стимулов;

владеть

– навыками работы с источниками, посвященными мотивации трудовой деятельности персонала в организации;

– инструментами анализа структуры и составляющих трудовой мотивации работников предприятий и организаций; навыками использования механизмов трудовой мотивации с учетом потребностей различных категорий персонала; способами оценки показателей удовлетворенности трудом, лояльности и сплоченности персонала;

– способами регуляции трудового поведения персонала; методами анализа факторов,

воздействующих на процесс формирования человеческого капитала в организации; навыками составления политики в области социальной ответственности современных организаций;

– способами профилактики и предупреждения профессионального и эмоционального выгорания; методами профилактики демотивации трудовой деятельности персонала; навыками диагностики симптомов стресса;

– методами разработки системы вознаграждения персонала; методами расчета размера заработной платы;

– способами формирования структуры нематериального стимулирования персонала организации.

4. Объём дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	14	14
В том числе:		
Лекции (Л)	–	–
Практические занятия (ПЗ)	–	–
Лабораторные работы (ЛР)	14	14
Самостоятельная работа	49	49
Контроль	9	9
Вид промежуточной аттестации		–
Общая трудоёмкость	72	72
	часы	
	зачётные единицы	2

5. Содержание дисциплины

5.1. Содержание разделов дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела дисциплины
1	Теория и практика мотивации трудовой деятельности. Формирование мотивов трудовой деятельности.	Эволюция взглядов на мотивацию трудовой деятельности. Основные понятия и сущность мотивации трудовой деятельности. Теории и концепции мотивации трудовой деятельности. Структура и составляющие мотивации трудовой деятельности. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности. Механизмы трудовой мотивации работников. Влияние организационной культуры на мотивацию работников.
2	Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности. Диагностика мотивационного состояния предприятия (организации)	Трудовая деятельность, трудовое поведение и трудовая активность. Человек в системе экономических отношений. Технологии воспроизводства человеческого капитала в организации. Понятие и виды социальной ответственности организаций. Основные подходы к управлению социальной ответственностью организации. Социальные программы организации как фактор мотивации персонала. Профессиональное выгорание и его влияние на мотивацию трудовой деятельности.

		Демотивация персонала организации и способы ее преодоления. Цели, задачи и направления аудита мотивационного состояния организации. Разработка программы и плана аудита мотивационного состояния организации.
3	Стимулирование трудовой деятельности	Основные понятия и сущность стимулирования трудовой деятельности. Классификация стимулов и направления стимулирования трудовой деятельности. Материальное стимулирование трудовой деятельности. Организация оплаты труда. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

5.2. Количество часов и виды учебных занятий по разделам дисциплины

№ п/п	Наименование раздела дисциплины	Лекц.	Практ. зан.	Лаб. зан.	СРС	Всего
1	Теория и практика мотивации трудовой деятельности. Формирование мотивов трудовой деятельности.	–	–	5	18	23
2	Социокультурные аспекты человеческого капитала как факторы мотивации трудовой деятельности. Диагностика мотивационного состояния предприятия (организации)	–	–	6	16	22
3	Стимулирование трудовой деятельности	–	–	3	15	18

6. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

6.1. Основная литература

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/108237.html> (дата обращения: 07.09.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей. - DOI: <https://doi.org/10.23682/108237>.

2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2024. — 151 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/142423.html> (дата обращения: 07.09.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

6.2. Дополнительная литература

1. Кряжева, Е. В. Психология мотивации: учебно-профессиональная мотивация : учебное пособие / Е. В. Кряжева, М. Ю. Виноградская, А. Э. Цымбалюк. — Саратов : Вузовское образование, 2020. — 75 с. — ISBN 978-5-4487-0682-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/93800.html> (дата обращения: 07.09.2024). — Режим доступа: для

авторизир. пользователей.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/92969.html> (дата обращения: 07.09.2024). — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

7. Ресурсы Интернета

Перечень ресурсов Интернета, необходимых для освоения дисциплины:

1. Электронная библиотечная система IPRBooks. URL: <http://www.iprbookshop.ru>.
2. Портал электронного обучения ВГСПУ. URL: <http://lms.vspu.ru>.
3. Научная электронная библиотека Elibrary. URL: <http://elibrary.ru>.
4. Федеральный портал «Российское образование». URL: <http://www.edu.ru>.

8. Информационные технологии и программное обеспечение

Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости):

1. Пакет офисных приложений (редактор текстовых документов, презентаций, электронных таблиц).

9. Материально-техническая база

Для проведения учебных занятий по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» необходимо следующее материально-техническое обеспечение:

1. Аудитории для проведения лекционных и практических занятий, оснащенные стандартным набором учебной мебели, учебной доской и стационарным или переносным комплексом мультимедийного презентационного оборудования.
2. Методический, наглядный и раздаточный материал для организации групповой и индивидуальной работы обучающихся (схемы, таблицы, образцы анкет, бланки экспертных заключений, памятки, кейсы, сценарии деловых и ролевых игр, варианты тестовых заданий и бланки ответов для проведения тестирования в периоды рубежных срезов и др.).

10. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» относится к вариативной части блока дисциплин. Программой дисциплины предусмотрено проведение лабораторных работ. Промежуточная аттестация проводится в форме .

Лабораторная работа представляет собой особый вид индивидуальных практических занятий обучающихся, в ходе которых используются теоретические знания на практике, применяются специальные технические средства, различные инструменты и оборудование. Такие работы призваны углубить профессиональные знания обучающихся, сформировать умения и навыки практической работы в соответствующей отрасли наук. В процессе лабораторной работы обучающийся изучает практическую реализацию тех или иных процессов, сопоставляет полученные результаты с положениями теории, осуществляет интерпретацию результатов работы, оценивает возможность применения полученных знаний на практике.

При подготовке к лабораторным работам следует внимательно ознакомиться с теоретическим материалом по изучаемым темам. Необходимым условием допуска к лабораторным работам, предполагающим использованием специального оборудования и

материалов, является освоение правил безопасного поведения при проведении соответствующих работ. В ходе самой работы необходимо строго придерживаться плана работы, предложенного преподавателем, фиксировать промежуточные результаты работы для отчета по лабораторной работе.

Контроль за качеством обучения и ходом освоения дисциплины осуществляется на основе рейтинговой системы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации студентов. Рейтинговая система предполагает 100-балльную оценку успеваемости студента по учебной дисциплине в течение семестра, 60 из которых отводится на текущий контроль, а 40 – на промежуточную аттестацию по дисциплине. Критериальная база рейтинговой оценки, типовые контрольные задания, а также методические материалы по их применению описаны в фонде оценочных средств по дисциплине, являющемся приложением к данной программе.

11. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы

Самостоятельная работа обучающихся является неотъемлемой частью процесса обучения в вузе. Правильная организация самостоятельной работы позволяет обучающимся развивать умения и навыки в усвоении и систематизации приобретаемых знаний, обеспечивает высокий уровень успеваемости в период обучения, способствует формированию навыков совершенствования профессионального мастерства.

Самостоятельная работа обучающихся во внеаудиторное время включает в себя подготовку к аудиторным занятиям, а также изучение отдельных тем, расширяющих и углубляющих представления обучающихся по разделам изучаемой дисциплины. Такая работа может предполагать проработку теоретического материала, работу с научной литературой, выполнение практических заданий, подготовку ко всем видам контрольных испытаний, выполнение творческих работ.

Учебно-методическое обеспечение для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине представлено в рабочей программе и включает в себя:

- рекомендуемую основную и дополнительную литературу;
- информационно-справочные и образовательные ресурсы Интернета;
- оценочные средства для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по дисциплине.

Конкретные рекомендации по планированию и проведению самостоятельной работы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности персонала в организации» представлены в методических указаниях для обучающихся, а также в методических материалах фондов оценочных средств.

12. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств, включающий перечень компетенций с указанием этапов их формирования, описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания, типовые контрольные задания и методические материалы является приложением к программе учебной дисциплины.