

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Ястребов Олег Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 24.05.2024 12:54:13
Уникальный программный ключ:
ca953a0120d891083f939673078ef1a989dae18a

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

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)

2024 г.

1. ЦЕЛЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» входит в программу магистратуры «Управление персоналом в кросс-культурной среде» по направлению 38.04.03 «Управление персоналом» и изучается в 3 семестре 2 курса. Дисциплину реализует Кафедра менеджмента. Дисциплина состоит из 6 разделов и 6 тем и направлена на изучение Основных задач дисциплины: □ 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

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

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-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	УК-2.1 Изучает и обобщает опыт разработки различных проектов в профессиональной сфере, разрабатывает критерии оценки проектов, анализирует и отбирает лучшие разработки; УК-2.2 Формулирует и обосновывает цели и задачи проекта, целевые ориентиры и механизмы их достижения на основе анализа проблемы, для решения которой проект разрабатывается.; УК-2.3 Разрабатывает проект и управляет им, следуя проработанному алгоритму действий: составляет программу проекта, намечает ключевые работы, оценивает обеспеченность ресурсами, даёт профессиональное обоснование проекта, реализует проект полностью или частично, анализирует результаты и представляет их для обсуждения;
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	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.; 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.; 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.;

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	ОПК-3.1 Понимает основы стратегического управления в современных условиях, соотносит планы управления персоналом с общей стратегией организации.; ОПК-3.2 Производит анализ динамики внутренней и внешней среды организации, учитывает наблюдаемые или предполагаемые изменения при разработке планов управления персоналом.; ОПК-3.3 Разрабатывает и обеспечивает реализацию корпоративной политики, управленческих планов и технологий, оценивает их социальную и экономическую эффективность;
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	ОПК-4.1 Оценивает необходимость и определяет направление организационных изменений в компании, внедрения новых технологий и инноваций в систему управления персоналом для повышения качества и эффективности профессиональной деятельности.; ОПК-4.2 Разрабатывает планы изменений в системе управления персоналом на основе анализа динамики внутренних факторов организации и внешней среды; ОПК-4.3 Оценивает эффективность организационных изменений в системе управления персоналом, предлагает соответствующие меры по повышению эффективности работы персонала;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	ПК-1.1 Разрабатывает программы, процедуры и технологии, формирующие систему стратегического управления персоналом организации; ПК-1.2 Разрабатывает и применяет современные методы и технологии управления персоналом; 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 управлению и требованиями вышестоящего руководства;
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	ПК-2.1 Понимает современную систему управления персоналом, выстраивает администрирование работы с персоналом в соответствии с современными научными разработками и эффективной практикой; ПК-2.2 Организует и проводит мероприятия по управлению персоналом, готовит для их обеспечения соответствующие нормативные документы.; ПК-2.3 Проводит мониторинг выполнения задач по управлению персоналом на основании регламентирующих документов, оценивает результаты;
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	ПК-3.1 Устанавливает стратегические цели в управлении персоналом; ПК-3.2 Планирует деятельность и разработку мероприятий по управлению персоналом для реализации стратегических целей организации; ПК-3.3 Внедряет политики, планы, программы, процедуры и технологии по управлению персоналом;
ПК-4	Способен к реализации 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-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять	ПК-7.1 Проводит анализ инновационных процессов в контексте текущего технологического уклада (экономики знаний);

Шифр	Компетенция	Индикаторы достижения компетенции (в рамках данной дисциплины)
	работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	ПК-7.2 Планирует и осуществляет работы по инициированию и реализации инновационной деятельности в компании (на предприятии); ПК-7.3 Управляет интеллектуальным капиталом предприятия в целях повышения его конкурентоспособности и развитием инновационного потенциала персонала;

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОП ВО

Дисциплина «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» относится к обязательной части блока 1 «Дисциплины (модули)» образовательной программы высшего образования.

В рамках образовательной программы высшего образования 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-2	Способен управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла.	Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); HR-аналитика;	Преддипломная практика;
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	Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Кросс-культурный менеджмент; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации;	Преддипломная практика;
ОПК-3	Способен разрабатывать и обеспечивать реализацию стратегии, политик и технологий управления	Научно-исследовательская работа; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт;	Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
	персоналом организации в динамичной среде и оценивать их социальную и экономическую эффективность	Кадровая политика организации; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Оценка эффективности труда и управления персоналом;	
ОПК-4	Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; HR-аналитика; Управление талантами; Personality Theory: Psychology, Leadership, Teamwork; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Оценка эффективности труда и управления персоналом; Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);	Преддипломная практика;
ПК-1	Способен разрабатывать систему стратегического управления персоналом организации	Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации; Управление талантами; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;	
ПК-2	Способен администрировать процессы и документооборот по стратегическому управлению персоналом организации	Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; HR-аналитика; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской	Преддипломная практика;

Шифр	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины/модули, практики*	Последующие дисциплины/модули, практики*
		работы); Научно-исследовательская работа;	
ПК-3	Способен к реализации системы стратегического управления персоналом организации	Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; HR-аналитика; Управление талантами; Стратегическое управление персоналом в международных компаниях; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала;	Преддипломная практика;
ПК-4	Способен к реализации операционного управления персоналом и работы структурного подразделения	Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы); Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Кадровая политика организации; Кросс-культурный менеджмент; Развитие трудового законодательства и его влияние на управление персоналом; Управление талантами; <i>Мировые информационные ресурсы**</i> ; <i>IT-технологии работы с персоналом**</i> ; Оценка эффективности труда и управления персоналом;	Преддипломная практика;
ПК-7	Способен проводить анализ инновационных процессов, планировать и осуществлять работы по реализации инновационной деятельности, по выстраиванию инновационной политики развития персонала организации	Современные проблемы управления персоналом в международных компаниях; Кадровый менеджмент: российский и зарубежный опыт; Управление талантами; Организация научно-исследовательской деятельности в области управления персонала; Научно-исследовательская работа; Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы);	Преддипломная практика;

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

** - элективные дисциплины /практики

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ И ВИДЫ УЧЕБНОЙ РАБОТЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составляет «3» зачетные единицы.

Таблица 4.1. Виды учебной работы по периодам освоения образовательной программы высшего образования для очной формы обучения.

Вид учебной работы	ВСЕГО, ак.ч.		Семестр(-ы)
			3
<i>Контактная работа, ак.ч.</i>	36		36
Лекции (ЛК)	18		18
Лабораторные работы (ЛР)	0		0
Практические/семинарские занятия (СЗ)	18		18
<i>Самостоятельная работа обучающихся, ак.ч.</i>	54		54
<i>Контроль (экзамен/зачет с оценкой), ак.ч.</i>	18		18
Общая трудоемкость дисциплины	ак.ч.	108	108
	зач.ед.	3	3

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

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

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
Раздел 1	Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности	1.1	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 ценностных установок. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.	ЛК, СЗ
Раздел 2	Структура, функции и механизм трудовой мотивации	2.1	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
Раздел 3	Модели управления мотивацией в организациях	3.1	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
Раздел 4	Корпоративные системы мотивации и стимулирования труда	4.1	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
Раздел 5	Управление деструктивной мотивацией. Понятие и	5.1	Мотивация и демотивация. Микрополитика в организации и микрополитическая мотивация как результат сопоставления различных моделей	ЛК, СЗ

Номер раздела	Наименование раздела дисциплины	Содержание раздела (темы)		Вид учебной работы*
	виды деструктивной мотивации.		реализации личных интересов работников организации. Факторы микрополитической мотивации: личностные и ситуационные. Механизм формирования микрополитической мотивации в организации. Издержки деструктивной мотивации. Пути профилактики и ослабления микрополитической мотивации в организации	
Раздел 6	Диагностика систем мотивации и методы измерения удовлетворенности трудом персонала	6.1	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	Ауд. 19, 21 рабочее место: Системный блок Intel i7 3160 MHz/16 GB/600 GB/DVD/audio Монитор 23" Acer Maestro 236Dbmid Мультимедиа проектор

	презентаций.	Casio XJ-V100W Доска, экран
Для самостоятельной работы	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

Основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/512020>

2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/508182>

Дополнительная литература:

1. 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.

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

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 «Троицкий мост»

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/>

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

1. Курс лекций 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.

РАЗРАБОТЧИК:

<hr/>	<hr/>	<hr/>
<i>Должность, БУП</i>	<i>Подпись</i>	Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>

РУКОВОДИТЕЛЬ БУП:

<hr/>	<hr/>	<hr/>
Заведующий кафедрой <i>Должность БУП</i>	<i>Подпись</i>	Ефремов Виктор Степанович <i>Фамилия И.О.</i>

РУКОВОДИТЕЛЬ ОП ВО:

<hr/>	<hr/>	<hr/>
Доцент <i>Должность, БУП</i>	<i>Подпись</i>	Вавилина Алла Владимировна <i>Фамилия И.О.</i>