

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное автономное образовательное
учреждение высшего образования "Пермский
государственный национальный исследовательский
университет"

Кафедра менеджмента

Авторы-составители: **Сокерина Светлана Вячеславовна**

Рабочая программа дисциплины
МОТИВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ
Код УМК 97150

Утверждено
Протокол №11
от «17» июня 2021 г.

Пермь, 2021

1. Наименование дисциплины

Мотивационный менеджмент

2. Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина входит в обязательную часть Блока « Б.1 » образовательной программы по направлениям подготовки (специальностям):

Направление: **38.03.03** Управление персоналом
направленность Управление человеческими ресурсами

3. Планируемые результаты обучения по дисциплине

В результате освоения дисциплины **Мотивационный менеджмент** у обучающегося должны быть сформированы следующие компетенции:

38.03.03 Управление персоналом (направленность : Управление человеческими ресурсами)

ПК.4 Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала

Индикаторы

ПК.4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда

ПК.5 Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

Индикаторы

ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики

ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики

4. Объем и содержание дисциплины

Направления подготовки	38.03.03 Управление персоналом (направленность: Управление человеческими ресурсами)
форма обучения	очная
№№ триместров, выделенных для изучения дисциплины	11
Объем дисциплины (з.е.)	3
Объем дисциплины (ак.час.)	108
Контактная работа с преподавателем (ак.час.), в том числе:	42
Проведение лекционных занятий	14
Проведение практических занятий, семинаров	28
Самостоятельная работа (ак.час.)	66
Формы текущего контроля	Входное тестирование (1) Письменное контрольное мероприятие (3)
Формы промежуточной аттестации	Зачет (11 триместр)

5. Аннотированное описание содержания разделов и тем дисциплины

Мотивация персонала: тренды современности

Исследования по мотивации персонала. Мотивация, стимулирование, вознаграждение персонала. Современные теории мотивации: содержательные и процессуальные. Мотивация персонала на разных этапах трудовой карьеры. Теория поколений и мотивация персонала. Мотивация персонала на разных этапах развития компании. Мотивация персонала, принадлежащих к разным психотипам согласно теории психотипов Герчикова. Мотивация персонала разных статусных позиций. Критерии мотивированности сотрудников на разных этапах процесса управления персоналом. Корректировка мотивов.

Материальная мотивация

Материальная мотивация: прямая и косвенная. Социальный пакет. Бенефиты. Особенности рынка труда. Рынок работника и работодателя. Анализ рынка труда. Системы оплаты труда. Повременная и сдельная система оплаты труда. Система грейдов. Надбавки и доплаты. Виды премирования. Система вознаграждения на основе ключевых показателей эффективности.

Нематериальная мотивация

Нематериальная мотивация: способы и разновидности. Демотивация персонала.

Управление мотивацией персонала в условиях VUCA – реальности и в компаниях разной специализации.

HR - бренд. Ценностное предложение работодателя. Удовлетворенность, лояльность и вовлеченность персонала. Потенциал персонала. VUCA - реальность и мотивация персонала.

6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Освоение дисциплины требует систематического изучения всех тем в той последовательности, в какой они указаны в рабочей программе.

Основными видами учебной работы являются аудиторные занятия. Их цель - расширить базовые знания обучающихся по осваиваемой дисциплине и систему теоретических ориентиров для последующего более глубокого освоения программного материала в ходе самостоятельной работы. Обучающемуся важно помнить, что контактная работа с преподавателем эффективно помогает ему овладеть программным материалом благодаря расстановке необходимых акцентов и удержанию внимания интонационными модуляциями голоса, а также подключением аудио-визуального механизма восприятия информации.

Самостоятельная работа преследует следующие цели:

- закрепление и совершенствование теоретических знаний, полученных на лекционных занятиях;
- формирование навыков подготовки текстовой составляющей информации учебного и научного назначения для размещения в различных информационных системах;
- совершенствование навыков поиска научных публикаций и образовательных ресурсов, размещенных в сети Интернет;
- самоконтроль освоения программного материала.

Обучающемуся необходимо помнить, что результаты самостоятельной работы контролируются преподавателем во время проведения мероприятий текущего контроля и учитываются при промежуточной аттестации.

Обучающимся с ОВЗ и инвалидов предоставляется возможность выбора форм проведения мероприятий текущего контроля, альтернативных формам, предусмотренным рабочей программой дисциплины. Предусматривается возможность увеличения в пределах 1 академического часа времени, отводимого на выполнение контрольных мероприятий.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации.

При проведении текущего контроля применяются оценочные средства, обеспечивающие передачу информации, от обучающегося к преподавателю, с учетом психофизиологических особенностей здоровья обучающихся.

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

При самостоятельной работе обучающимся следует использовать:

- конспекты лекций;
- литературу из перечня основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля);
- текст лекций на электронных носителях;
- ресурсы информационно-телекоммуникационной сети "Интернет", необходимые для освоения дисциплины;
- лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение из перечня информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине;
- методические указания для обучающихся по освоению дисциплины.

8. Перечень основной и дополнительной учебной литературы

Основная:

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 // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <https://www.iprbookshop.ru/108237>
2. Ветлужских, Е. Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских ; под редакцией П. Суворовой. — 5-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/86874.html>

Дополнительная:

1. Иванова, С. В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. В. Иванова. — 8-е изд. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 288 с. — ISBN 978-5-9614-2268-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/82728.html>
2. Кошелев, А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-394-04007-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. <http://www.iprbookshop.ru/99371>

9. Перечень ресурсов сети Интернет, необходимых для освоения дисциплины

<https://topfactor.pro/blog/motivacia-personala-borba-za-effectivnost-vremya-deystvovat/>
МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА. БОРЬБА ЗА ЭФФЕКТИВНОСТЬ. ВРЕМЯ ДЕЙСТВОВАТЬ!

<http://www.hr-portal.ru/> HR - портал

<http://www.hr-portal.ru/> HR - портал

<http://www.hr-portal.ru/> HR - портал

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

Образовательный процесс по дисциплине **Мотивационный менеджмент** предполагает использование следующего программного обеспечения и информационных справочных систем:

В рамках курса используются следующие информационные технологии:

- 1) презентационные материалы (слайды по темам лекционных занятий);
- 2) доступ в режиме on-line в Электронную библиотечную систему (ЭБС);
- 3) доступ в электронную информационно-образовательную среду университета;
- 4) интернет-сервисы и электронные ресурсы
- 5) тестирование

Перечень необходимого лицензионного и (или) свободно распространяемого программного обеспечения:

1. Приложения, позволяющие просматривать и воспроизводить медиаконтент PDF-файлов;
2. Офисные пакеты приложений;
3. Программы, демонстрации видео материалов (проигрыватель).

Изучение дисциплины не требует специального программного обеспечения

При освоении материала и выполнения заданий по дисциплине рекомендуется использование материалов, размещенных в Личных кабинетах обучающихся ЕТИС ПГНИУ (**student.psu.ru**).

При организации дистанционной работы и проведении занятий в режиме онлайн могут использоваться:

система видеоконференцсвязи на основе платформы BigBlueButton (<https://bigbluebutton.org/>).

система LMS Moodle (<http://e-learn.psu.ru/>), которая поддерживает возможность использования текстовых материалов и презентаций, аудио- и видеоконтент, а так же тесты, проверяемые задания, задания для совместной работы.

система тестирования Indigo (<https://indigotech.ru/>).

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

1. Лекционные занятия - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
2. Занятий семинарского типа (практические занятия) - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.
3. Самостоятельная работа - аудитория для самостоятельной работы, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную

информационно-образовательную среду университета. Помещения Научной библиотеки ПГНИУ.

4. Текущий контроль и промежуточная аттестация - аудитория, оснащенная презентационной техникой (проектор, экран, компьютер/ноутбук) с соответствующим программным обеспечением, меловой (и) или маркерной доской.

5. Для групповых и индивидуальных консультаций - аудитория, оснащенная компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет», обеспеченная доступом в электронную информационно-образовательную среду университета

Помещения научной библиотеки ПГНИУ для обеспечения самостоятельной работы обучающихся:

1. Научно-библиографический отдел, корп.1, ауд. 142. Оборудован 3 персональными компьютера с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

2. Читальный зал гуманитарной литературы, корп. 2, ауд. 418. Оборудован 7 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

3. Читальный зал естественной литературы, корп.6, ауд. 107а. Оборудован 5 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

4. Отдел иностранной литературы, корп.2 ауд. 207. Оборудован 1 персональным компьютером с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

5. Библиотека юридического факультета, корп.9, ауд. 4. Оборудована 11 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

6. Читальный зал географического факультета, корп.8, ауд. 419. Оборудован 6 персональными компьютерами с доступом к локальной и глобальной компьютерным сетям.

Все компьютеры, установленные в помещениях научной библиотеки, оснащены следующим программным обеспечением:

Операционная система ALT Linux;

Офисный пакет Libreoffice.

Справочно-правовая система «КонсультантПлюс»

**Фонды оценочных средств для аттестации по дисциплине
Мотивационный менеджмент**

**Планируемые результаты обучения по дисциплине для формирования компетенции.
Индикаторы и критерии их оценивания**

ПК.5

Способен осуществлять деятельность по разработке и реализации корпоративной социальной политики

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Умеет формировать программы мотивации персонала с применением корпоративной социальной политики.	<p>Неудовлетворител</p> <p>У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о работах по разработке корпоративной социальной политике. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн</p> <p>Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с разработкой корпоративной социальной политики. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании корпоративной социальной политики.</p> <p>Хорошо</p> <p>Студент показал полное понимание о разработке корпоративной социальной политике, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично</p> <p>Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по разработке корпоративной социальной политики, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики	Знает о способах применения методов корпоративной социальной ответственности и применениях их в условиях VUCA - реальности.	<p>Неудовлетворител У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о мероприятиях по реализации и оценке корпоративной социальной политики. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с осуществлением мероприятий по реализации и оценке корпоративной социальной политики. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании корпоративной социальной политике.</p> <p>Хорошо Студент показал полное понимание о разработке, реализации и оценке корпоративной социальной политики, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по осуществлению мероприятий по реализации и оценке корпоративной социальной политики, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

ПК.4

Способен выполнять работу по организации труда персонала и формированию системы оплаты труда персонала

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
ПК.4.2	Умеет формировать системы	Неудовлетворител

Компетенция (индикатор)	Планируемые результаты обучения	Критерии оценивания результатов обучения
Решает задачи формирования системы оплаты труда	оплаты труда в организациях разной специализации с ориентацией на достижения бизнес-целей компании.	<p>Неудовлетворител У студента отсутствуют знания - не знает основ дисциплины, необходимых при формировании компетенции, не имеет представления о формировании системы оплаты труда, не умеет решать задачи формирования системы оплаты труда. Отсутствуют умения, связанные с предметом дисциплины.</p> <p>Удовлетворительн Студент не в полной мере демонстрирует знания и умения, а также способность применить теоретические знания для анализа практических ситуаций, связанных с разработкой и обоснованием эффективной системы оплаты труда. При этом студент подтверждает освоение компетенции, имея представление о формировании системы оплаты труда.</p> <p>Хорошо Студент показал полное понимание процесса формирования системы оплаты труда и может решать задачи, знает теоретические положения по теме дисциплины, может производить оценку практических ситуаций. Демонстрирует хороший уровень освоения материала.</p> <p>Отлично Студент показывает всесторонние и глубокие знания материала по формированию системе оплаты труда, отлично решает задачи, демонстрирует способность применять теоретические знания для анализа практических ситуаций, подтверждает полное освоение компетенцией определения.</p>

Оценочные средства текущего контроля и промежуточной аттестации

Схема доставки : Базовая

Вид мероприятия промежуточной аттестации : Зачет

Способ проведения мероприятия промежуточной аттестации : Оценка по дисциплине в рамках промежуточной аттестации определяется на основе баллов, набранных обучающимся на контрольных мероприятиях, проводимых в течение учебного периода.

Максимальное количество баллов : 100

Конвертация баллов в отметки

«отлично» - от 81 до 100

«хорошо» - от 61 до 80

«удовлетворительно» - от 50 до 60

«неудовлетворительно» / «незачтено» менее 50 балла

Компетенция (индикатор)	Мероприятие текущего контроля	Контролируемые элементы результатов обучения
Входной контроль	Мотивация персонала: тренды современности Входное тестирование	Знает основы процесса стимулирования персонала в современных компаниях.
ПК.4.2 Решает задачи формирования системы оплаты труда	Материальная мотивация Письменное контрольное мероприятие	Знает и умеет формировать системы материальной мотивации.
ПК.5.1 Выполняет работу по разработке корпоративной социальной политики	Нематериальная мотивация Письменное контрольное мероприятие	Знает и умеет формировать корпоративную социальную политику.
ПК.5.2 Осуществляет мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики	Управление мотивацией персонала в условиях VUCA – реальности и в компаниях разной специализации. Письменное контрольное мероприятие	Знает и умеет осуществлять мероприятия по реализации и оценке корпоративной социальной политики

Спецификация мероприятий текущего контроля

Мотивация персонала: тренды современности

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **0**

Проходной балл: **0**

Показатели оценивания	Баллы
За каждый правильный ответ	1

Материальная мотивация

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Разработана система оплаты труда по профессии / должности	30
Разработана система оплаты труда по профессии / должности, однако сформированная система неполная, использованы не самые оптимальные методы стимулирования	15
Не разработана система оплаты труда по профессии / должности	0

Нематериальная мотивация

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **30**

Проходной балл: **15**

Показатели оценивания	Баллы
Разработана система нематериальной мотивации персонала по должности / профессии...	30
Разработана система нематериальной мотивации персонала по должности / профессии... Однако предложенные методы не являются оптимальными для компаний заявленной специализации.	15
Не разработана система нематериальной мотивации персонала по должности / профессии...	0

Управление мотивацией персонала в условиях VUCA – реальности и в компаниях разной специализации.

Продолжительность проведения мероприятия промежуточной аттестации: **1 часа**

Условия проведения мероприятия: **в часы аудиторной работы**

Максимальный балл, выставляемый за мероприятие промежуточной аттестации: **40**

Проходной балл: **20**

Показатели оценивания	Баллы
Правильный ответ на каждый балл оценивается в 2 балла. Эссе о своей трудовой мотивации оценивается в 20 баллов.	40
Не подготовлено эссе ИЛИ не выполнен тест. Отсутствует одна из частей предусмотренного комплексного задания.	20
Не подготовлено эссе и не выполнен тест	0