

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Косенок Сергей Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 02.07.2025 08:56:50
Уникальный программный ключ:
e3a68f3eaa1e62674b54f4998099d3d6bfdcf836

Бюджетное учреждение высшего образования

Ханты-Мансийского автономного округа-Югры
"Сургутский государственный университет"

УТВЕРЖДАЮ
Проректор по УМР

_____ Е.В. Коновалова

11 июня 2025г., протокол УМС №5

Мотивационный менеджмент рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой	Менеджмента и бизнеса	
Учебный план	g380402-МенВобр-25-2.plx 38.04.02 Менеджмент Направленность (профиль): Менеджмент в образовании	
Квалификация	магистр	
Форма обучения	очная	
Общая трудоемкость	3 ЗЕТ	
Часов по учебному плану	108	Виды контроля в семестрах: зачеты 3
в том числе:		
аудиторные занятия	24	
самостоятельная работа	84	

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	17 2/6			
Неделя	уп	рп	уп	рп
Лекции	8	8	8	8
Практические	16	16	16	16
Итого ауд.	24	24	24	24
Контактная работа	24	24	24	24
Сам. работа	84	84	84	84
Итого	108	108	108	108

Программу составил(и):
к.э.н., доц., Колосова О.Г.

Рабочая программа дисциплины
Мотивационный менеджмент

разработана в соответствии с ФГОС:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки
38.04.02 Менеджмент (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 952)

составлена на основании учебного плана:

38.04.02 Менеджмент

Направленность (профиль): Менеджмент в образовании

утвержденного учебно-методическим советом вуза от 11.06.2025 протокол № 5.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры
Менеджмента и бизнеса

Зав. кафедрой д.э.н., доц. Е.В. Ширинкина

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1	формирование готовности и способности использовать в профессиональной деятельности приобретенную совокупность знаний, умений и навыков по разработке эффективной мотивационной программы; позволяющей дифференцировать требования к рабочему заданию, знания, опыт наемного работника, стимулы производительности, связывающие показатели деятельности индивида, бригады, производственной единицы и организации в целом.
-----	---

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП

Цикл (раздел) ООП:	Б1.В.ДВ.02
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Организационный менеджмент
2.1.2	Самоорганизация и саморазвитие
2.2	Дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Производственная практика, преддипломная практика

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

ПК-3.2: Участвует в аттестации, оценке эффективности деятельности работников организации, повышении их квалификации, рассмотрении предложений по оплате их труда с учетом личного вклада в общие результаты работы

В результате освоения дисциплины обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- теорию и практику менеджмента мотиваций человеческой деятельности, включающего формирование целей и разработку стратегий вознаграждения труда наемных работников, планирование, организацию и контроль реализации программ компенсации;
3.1.2	- комплексное, системное научно-методическое обеспечение компенсационной политики.
3.2	Уметь:
3.2.1	- формировать мотивационную политику на базе производительности труда для достижения организацией конкурентного преимущества;
3.2.2	- анализировать российские проблемы через призму передового опыта экономически развитых стран в целях более полного представления о взаимосвязи факторов производства и роли мотивационной стратегии в повышении эффективности использования человеческого капитала;
3.2.3	- профессионально обосновывать практические рекомендации.

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Примечание
	Раздел 1. Теории мотивации					
1.1	Теории мотивации /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Л3.2	
1.2	Теории мотивации /Ср/	3	10	ПК-3.2	Л1.3Л3.1 Л3.2	
	Раздел 2. Концепции мотивации					
2.1	Концепции мотивации /Ср/	3	10	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л3.1 Л3.2	
	Раздел 3. Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной мотивационной политике					
3.1	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной мотивационной политике /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	

3.2	Социально-экономические предпосылки перехода к корпоративной мотивационной политике /Ср/	3	4	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 4. Теории мотивации труда						
4.1	Теории мотивации труда /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
4.2	Теории мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
4.3	Теории мотивации труда /Ср/	3	6	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 5. Корпоративные системы мотивации труда						
5.1	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
5.2	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	6	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 6. Законодательная база организации оплаты труда						
6.1	Корпоративные системы мотивации труда /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
6.2	Корпоративные системы мотивации труда /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
6.3	Корпоративные системы мотивации труда /Ср/	3	6	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
Раздел 7. Формы и системы оплаты труда						
7.1	Формы и системы оплаты труда /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
7.2	Формы и системы оплаты труда /Ср/	3	7	ПК-3.2	Л1.3Л3.1 Л3.2	
Раздел 8. Системы мотивационных и компенсационных выплат						
8.1	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
8.2	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
8.3	Системы мотивационных и компенсационных выплат /Ср/	3	6	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
Раздел 9. Вознаграждение труда руководителей предприятий						
9.1	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.2	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
9.3	Вознаграждение труда руководителей предприятий /Ср/	3	12	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	

	Раздел 10. Вознаграждение предпринимательского труда					
10.1	Вознаграждение предпринимательского труда /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.2	Вознаграждение предпринимательского труда /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
10.3	Вознаграждение предпринимательского труда /Ср/	3	8	ПК-3.2	Л1.1 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2	
	Раздел 11. Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей					
11.1	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Лек/	3	1	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.2	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Пр/	3	2	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.3	Планирование затрат организаций на рабочую силу и анализ социально-трудовых показателей /Ср/	3	9	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	
11.4	/Контр.раб./	3	0	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	Задание на контр.
11.5	/Зачёт/	3	0	ПК-3.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1Л3.1 Л3.2 Э1	Задание на зачет

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации

Представлены отдельным документом

5.2. Оценочные материалы для диагностического тестирования

Представлены отдельным документом

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л1.1	Горелов Н. А.	Вознаграждение работникам: компенсационный	СПб.: ЛИК, 2007	12
Л1.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: учебное пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2019, электронный ресурс	1
Л1.3	Акмаева, Р. И., Епифанова, Н. Ш.	Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников: учебное пособие	Москва: Прометей, 2018, электронный ресурс	1

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л2.1	Комаров Е. И.	Измерение мотивации и стимулирования "человека работающего". Измерительная концепция и измеряющие методики: Учебное пособие	Москва: Издательский Центр РИОИ, 2014, электронный ресурс	1
6.1.3. Методические разработки				
	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год	Колич-во
Л3.1	Теплая Н. В.	Компенсационный менеджмент: учебно-методическое пособие	Сургут: Издательский центр СурГУ, 2014	52
Л3.2	Колосова О. Г.	Компенсационный менеджмент: методические указания по выполнению контрольной работы	Сургут: Сургутский государственный университет, 2017, электронный ресурс	1
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"				
Э1	Международная организация труда: официальный сайт - http://www.ilo.ru			
6.3.1 Перечень программного обеспечения				
6.3.1.1	Пакет прикладных программ Microsoft Office			
6.3.2 Перечень информационных справочных систем				
6.3.2.1	Справочные информационные базы: «Гарант», "Консультант плюс"			

7. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

7.1	Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа (лабораторных занятий), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации оснащена: комплект специализированной учебной мебели, маркерная (меловая) доска, комплект переносного мультимедийного оборудования - компьютер, проектор, проекционный экран, компьютеры с возможностью выхода в Интернет и доступом в электронную информационно-образовательную среду. Обеспечен доступ к сети Интернет и в электронную информационную среду организации.			
-----	---	--	--	--