

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Кандрашина Елена Александровна

Должность: Врио ректора ФАОУ ВО «Самарский государственный экономический университет»

Дата подписания: 05.12.2022 15:26:45

Уникальный программный ключ:

b2fd765521f4c570b8c6e8e502a10b4f1de8ae0d

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное автономное образовательное учреждение
высшего образования
САМАРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДЕНО

решением Ученого совета
ФАОУ ВО «СГЭУ»
протокол № 1 от 28.09.2022
Врио ректора Е.А. Кандрашина



ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ. КАК ПОВЫСИТЬ ВОВЛЕЧЕННОСТЬ
СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ»

(наименование программы)

Самара 2022 г.

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Нормативно-правовые основы разработки программы:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, статья 195.1.
 2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".
 3. Постановление Правительства Российской Федерации от 22 января 2013 г. N 23 "О Правилах разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов".
 4. Распоряжение Правительства Российской Федерации от 31 марта 2014 г. N 487-р "Об утверждении комплексного плана мероприятий по разработке профессиональных стандартов, их независимой профессионально-общественной экспертизе и применению на 2014 - 2016 годы".
 5. Приказ Минтруда России от 12 апреля 2013 г. N 148н "Об утверждении уровней квалификаций в целях разработки проектов профессиональных стандартов".
 6. Приказ Минтруда России от 29 апреля 2013 г. N 170н "Об утверждении методических рекомендаций по разработке профессионального стандарта".
 7. Приказ Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. N 292 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным программам профессионального обучения".
 8. Приказ Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. N 464 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования".
 9. Приказ Минобрнауки России от 1 июля 2013 г. N 499 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам".
 10. Приказ Минобрнауки России от 19 декабря 2013 г. N 1367 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры".
 11. Приказ Минобрнауки России от 12 сентября 2013 г. N 1061 "Об утверждении перечней специальностей и направлений подготовки высшего образования".
- Рабочая программа учебной дисциплины «**Повышение мотивации. Как повысить вовлеченность сотрудников в организации**» является частью образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки ФГОС ВО 38.03.02 «Менеджмент».

1.2. Цель реализации программы

Целью изучения дисциплины является формирование результатов обучения, обеспечивающих достижение планируемых результатов освоения образовательной программы. С учетом развития НТП, требований работодателей и обучающихся цели и задачи дисциплины расширены путем включения дополнительных умений, знаний и навыков по применению цифровых технологий и программных продуктов в систему мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

1.3. Планируемые результаты освоения программы

В результате освоения программы слушатель должен обладать следующими профессиональными компетенциями:

ПК-5 - Способен разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда, социальные программы, материальные и нематериальные системы стимулирования на основе целей организации

В результате освоения Программы слушатели должны **знать**:

- методы и подходы определения мотивации персонала; формы и системы заработной платы, системы,

- методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; порядок и методы разработки планов и программ социального развития организации;
- возможности цифровых технологий (Blockchain, Websoft HCM), интернет-ресурсов («Консультант Плюс», «ГАРАНТ-Аналитик»), программных продуктов MS Excel, MS Word, MS Power Point, Project Expert, Miro, MS TEAMS, Trello) при решении профессиональных задач в сфере мотивации, оплаты В результате освоения Программы слушатели должны **уметь**:
- анализировать современные системы оплаты и материальной мотивации труда с применением программных продуктов MS Excel, Project Expert, и Statistica;
- разрабатывать концепцию построения мотивационных программ работников в соответствии с целями организации, используя возможности цифровые технологии (Blockchain, Websoft HCM) программы), 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3 и KPI-Drive; использовать материальные и нематериальные системы, методы и формы мотивации в управлении персоналом; составлять и контролировать статьи расходов на социальные программы для планирования бюджетов с применением Google документов

В результате освоения Программы слушатели должны **владеть**

- навыками разработки систем оплаты труда персонала в программе 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3;
- навыками разработки корпоративных социальных программ; навыками оценки эффективности мероприятий корпоративной социальной политики и систем оплаты труда используя возможности цифровых технологий (Blockchain, Websoft HCM);
- навыками разработки мотивационных программ на основе показателей KPI с применением программы KPI-Drive

1.4. Категория слушателей

К освоению дополнительной профессиональной программы повышения квалификации допускаются лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

1.5. Форма обучения.

Форма обучения - очно-заочная.

1.6 Срок обучения

Трудоемкость обучения - 44 часа, включая все виды аудиторной и внеаудиторной (самостоятельной) учебной работы слушателя. Общий срок обучения - 2 недели.

1.7. Форма документа, выдаваемого по результатам освоения программы - удостоверение о повышении квалификации установленного образца

1.8. Структурное подразделение, реализующее программу - Центр делового образования

2. УЧЕБНЫЙ ПЛАН ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

**Наименование программы «ПОВЫШЕНИЕ МОТИВАЦИИ. КАК ПОВЫСИТЬ
ВОВЛЕЧЕННОСТЬ СОТРУДНИКОВ В ОРГАНИЗАЦИИ»**

Категория слушателей: лица, имеющие или получающие среднее профессиональное и (или) высшее образование.

Объем программы 44 часа

Форма обучения очно-заочная

Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Общая трудоемкость, час	Аудиторные занятия, в том числе			Самост. работа, час	Промежуточная аттестация
		лекции, час	прак. занятия, час	иные виды учебных занятий*, час		
Модуль 1. Сущность и современные теории мотивации	14	4	4		6	
Модуль 2. Мотивационные типы сотрудников и их учет при построении системы стимулирования	14	4	4		6	
Модуль 3. Вовлеченность сотрудников и ее роль в системе мотивации персонала	14	4	4		6	
Итоговая аттестация - Круглый стол	2					
ИТОГО:	44	12	12		18	

**3. КАЛЕНДАРНЫЙ УЧЕБНЫЙ ГРАФИК ПРОГРАММЫ ПОВЫШЕНИЯ
КВАЛИФИКАЦИИ**

Срок обучения по программе	Объем программы	Форма обучения	Начало учебных занятий	Окончание учебных занятий	Количество занятий в неделю
2 недели	44 часа	Очно-заочная	В соответствии с приказом	В соответствии с приказом	В соответствии

					с расписанием

4. РАБОЧИЕ ПРОГРАММЫ УЧЕБНЫХ МОДУЛЕЙ

Модуль 1. Сущность и современные теории мотивации

Теоретические основы трудовой мотивации. Понятие мотивации. Мотивация и компетентность руководителя современной организации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Характеристика этапов мотивационного процесса. Понятие потребности. Виды потребностей и их особенности, потребности и характерное для них мотивационное поведение. Понятие мотива, виды и функции мотивов. Понятие стимула, взаимосвязь мотивов и стимулов в управлении. Краткосрочные и долгосрочные мотиваторы, преимущества и недостатки использования. Эволюция моделей трудовой мотивации. Теории мотивации Маслоу, Альдерфера, Херцберга и МакКлелланда. Теория ожидания, условия мотивации. Теория справедливости. Модель атрибуции. Теория Аткинсона, ее основные составляющие. Теория постановки целей. Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна). Понятие экстринсивной и интринсивной мотивации. Преимущества внутренней мотивации, условия ее развития. Теории «Х» и «Y» МакГрегора. Развитие теории «Y» (интерпретация В. Зигерта и Л. Ланга)

Модуль 2. Мотивационные типы сотрудников и их учет при построении системы стимулирования

Понятие о мотивационном профиле работников организации и методах его изучения.
Характеристика мотивационных типов работников по В.И. Герчикову
Влияние процесса социализации на структуру потребностей работников
Формирование мотивационного ядра персонала организации; Мотив: понятие, виды и функции;
Стимулирование: сущность, виды, формы, их классификация.
Основные этапы построения системы стимулирования работников.; Материальное стимулирование персонала. Нематериальное стимулирование персонала. Коллективные формы стимулирования персонала. Организационные формы стимулирования персонала
Заработная плата как главный стимул работников к труду. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам. Краткосрочные стимулы: цель, назначение и виды
Долгосрочные стимулы: цель, назначение и виды. Социально-психологическое стимулирование труда. Творческое стимулирование труда как инструмент повышения производительности труда. Неденежное стимулирование труда как важнейший метод материальной заинтересованности работников. Премияльная система: понятие и ее элементы
Участие в прибыли и капитале. Система бенефитов и льгот. Характеристика цифровых технологий, применяемых в системе мотивации и стимулирования персонала. Зарубежный и отечественный опыт применения цифровых технологий и инструментов в системе мотивации и стимулирования персонала. Описание и возможности программы 1С: Зарплата и управление персоналом 8.3 для разработки систем мотивации и стимулирования . Описание и возможности программы KPI-Drive для разработки систем мотивации и стимулирования
Работа с Трудовым кодексом РФ на платформе Гарант. Мобильная платформа 1С KPI-DRIVE — твоя зарплата на твоём смартфоне
Возможности программных продуктов (Project Expert, Miro) при анализе и построении

мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда
 Возможности программных продуктов (MS TEAMS, Trello) при анализе и построении
 мотивационных программ работников и соответствующих систем оплаты труда
 Полезные функции сервиса Google документов для решения проблем в области мотивации и
 стимулирования трудовой деятельности. Возможности цифровых технологий (Blockchain, Websoft
HCM) в системе мотивации и стимулирования персонала

Модуль 3. Вовлеченность сотрудников и ее роль в системе мотивации персонала

Критерии эффективности трудовой деятельности. Экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки. Балльная оценка эффективности деятельности организации. Комплексная оценка эффективности работы персонала. Performance management - управление результативностью (эффективностью) - основа для разработки переменной части заработной платы. Основные принципы системы Performance management. Сбалансированная система показателей (Balanced Scorecard, BSC). Определение ключевых показателей эффективности (KPI). Использование KPI в системе вознаграждения персонала. Критерии измерения KPI. Универсальная система показателей деятельности (Total Performance Scorecard, TPS). Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ): понятие, применение, достоинства. Определение КТУ и КТВ. Распределение премиального фонда между подразделениями организации с использованием КТВ. Применение КТУ в системах материального стимулирования.

5. ФОРМЫ АТТЕСТАЦИИ

Форма итоговой аттестации – круглый стол «Повышение мотивации сотрудников государственных органов в условиях мобилизационной экономики»

6. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ

6.1. Материально-техническое обеспечение

Наименование аудиторий, лабораторий	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитория	лекция	Компьютер, мультимедийный проектор, экран, доска
Компьютерная аудитория	практические занятия	...

6.2. Информационное обеспечение обучения

Основная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 398 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3610-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/425887>

2. Романова, Ю. Д. Информационные технологии в управлении персоналом: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Ю. Д. Романова, Т. А. Винтова, П. Е. Коваль. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 271 с. — (Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-09309-4. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/427611>

Дополнительная литература

1. Соловьев Д. П. Аудит управления персоналом [Электронный ресурс]: монография. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2018. - 272 с. - ISBN 978-5-94622-811-4. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

2. Симонова М.В. Качество рабочей силы как основа инновационного развития [Электронный ресурс]: монография / О. Ф. Чистик. - Самара: Изд-во Самар. гос. экон. ун-та, 2015. - 125 с. - ISBN 978-5-94622-575-5. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

3. Симонова, М.В. Разработка концепции формирования и развития трудового потенциала Самарско-Тольяттинской агломерации [Электронный ресурс]: монография. - Самара: Самар. гос. экон. ун-т., 2014. - 83 с. - ISBN 978-5-94622-527-4. <http://lib1.sseu.ru/MegaPro/Web>

4. Лобанова, Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/450351>

5. Моргунов, А. Ф. Информационные технологии в менеджменте : учебник для вузов / А. Ф. Моргунов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 310 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12799-7. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/489923>

Литература для самостоятельного изучения

1. Соломанидина, Т. О. **Мотивация и стимулирование** трудовой деятельности [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В.Г. Соломанидин. - УМО, 3-е изд. перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2016. - 323 с. ; 70x100/16. - (Бакалавр. Академический курс). - Библиогр.: с. 320 -323. - ISBN 978-5-9916-5467-8
2. **Мотивация и стимулирование** трудовой деятельности [Текст]: учебник / О.К. Минаева [и др.]. - МО. - М.: Альфа-М : ИНФРА-М, 2015. - 272 с.; 60x90/16. - (Бакалавриат). - Библиогр.: с. 262 - 267. - ISBN 978-5-98281419-7
3. **Мотивация и стимулирование** трудовой деятельности [Текст]: учебник / А.Я. Кибанов [и др.]; под ред. А. Я. Кибанова. - УМО. - М.: Инфра-М, 2015. - 524 с.; 60x90/16. - (Высшее образование. Бакалавриат). - Библиогр.: с. 412 - 414. - ISBN 978-5-16-003544-4
4. Шапиро, С.А. **Мотивация и стимулирование** персонала [Текст] : Учебно-практическое пособие / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2008. - 224с.; 70x90/16. - 4000 экз. - Библиогр.: с.222. - ISBN 5-476-00097-6
5. Богатырева И.В., Илюхина Л.А. Система мотивации и материального стимулирования как источник трудовой активности персонала компании // Экономика труда. – 2022. – Том 9. – № 5. – С. 955-970. DOI: [10.18334/et.9.5.114737](https://doi.org/10.18334/et.9.5.114737)
6. Джон Форман. Много цифр: Анализ больших данных при помощи Excel. – М.: Альпина Паблишер, 2016. – 464 с.
7. Крупный российский интегратор выдает сотрудникам криптовалюту на мелкие радости жизни// https://www.cnews.ru/news/top/2019-09-09_krupnyj_rossijskij_integrator

Электронные и Internet-ресурсы:

1. <http://www.consultant.ru>

2. <http://www.garant.ru>

6.3. Кадровое обеспечение образовательного процесса
Сведения о научно-педагогических работниках (внешних совместителях),
привлекаемых к реализации программы

№ п/п	Наименование разделов, дисциплин (модулей)	Фамилия, имя, отчество, год рождения	Ученая степень, ученое звание	Стаж работы	Основное место работы, должность
	Модуль 1. Сущность и современные теории мотивации	Богатырева И.В.	к.э.н., доцент	27 лет 5 мес.	ФГБОУ ВО «СГЭУ»
	Модуль 2. Мотивационные типы сотрудников и их учет при построении системы стимулировании	Богатырева И.В.	к.э.н., доцент	27 лет 5 мес.	ФГБОУ ВО «СГЭУ»
	Модуль 3. Вовлеченность сотрудников и ее роль в системе мотивации персонала	Богатырева И.В.	к.э.н., доцент	27 лет 5 мес.	ФГБОУ ВО «СГЭУ»

7. СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

к.э.н., доцент кафедры управления персоналом Богатырева И.В.