

МИНОБРНАУКИ РОССИИ



Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

**«Российский государственный гуманитарный университет»  
(РГУ)**

**Социологический факультет**

Кафедра социологии организаций и социальных технологий

## **Методы стимулирования мотивации**

*Рабочая программа дисциплины*

Направление подготовки

39.04.01 – «Социология»

Направленность

«Управленческое консультирование и социальные технологии»

Уровень квалификация выпускника – магистр

Форма обучения – очно-заочная

РПД адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями  
здоровья и инвалидов

Москва – 2019

Рабочая программа дисциплины

**Методы стимулирования мотивации**

Составитель:

доктор социологических наук, профессор Г.А. Цветкова

УТВЕРЖДЕНО

Протокол заседания кафедры

Социологии организаций и социальных технологий

№ 01 от 29.08. 2019 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>1. Пояснительная записка</b> .....	4
1.1 Цель и задачи дисциплины .....	4
1.2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций .....	4
1.3. Место дисциплины в структуре образовательной программы .....	4
<b>2. Структура дисциплины</b> .....	5
<b>3. Содержание дисциплины</b> .....	5
<b>4. Образовательные технологии</b> .....	6
<b>5. Оценка планируемых результатов обучения</b> .....	6
5.1. Система оценивания .....	6
5.2. Критерии выставления оценок .....	7
5.3. Оценочные средства (материалы) для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине .....	8
<b>6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины</b> .....	10
6.1. Список источников и литературы .....	10
6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» ..	11
<b>7. Материально-техническое обеспечение дисциплины</b> .....	11
<b>8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов</b> .....	13
<b>9. Методические материалы</b> .....	14
9.1. Планы лабораторных занятий .....	14
9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ .....	16
<b>Приложения</b>	
Приложение 1. Аннотация дисциплины .....	18
Приложение 2. Лист изменений .....	20

## 1. Пояснительная записка

### 1.1. Цель и задачи дисциплины (модуля)

**Цель курса:** подготовить выпускника магистратуры, обладающего углубленными теоретико-методологическими и эмпирическими знаниями, позволяющими ему проанализировать специфику формирования и использования мотивации труда в современных условиях, способного использовать знания в научных исследованиях, освоившего компетенции для их реализации в будущей профессиональной деятельности.

Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения курса следующих задач:

- ✓ усвоение теоретико-методологических основ изучения социальных ресурсов и резервов мотивации труда;
- ✓ овладение комплексом социологических методов, позволяющих раскрыть мотивацию трудовой деятельности разных категорий работников;
- ✓ изучение механизма формирования и использования мотивации труда, возможностей его внедрения в деятельность хозяйствующих субъектов для согласования интересов различных социальных групп и общностей;
- ✓ выработку умений организовывать и руководить всеми видами социологической деятельности при исследовании реальных процессов в области мотивации труда;
- ✓ формирование способности разрабатывать различные проекты по совершенствованию социальных ресурсов и резервов трудовых процессов, давать заключения о состоянии и проблемах в области мотивации труда.

### 1.2. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате

Коды компетенции	Индикаторы компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПКУ-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности	ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития общества и организаций;	Знать: теоретические основы социального взаимодействия и учитывать их при реализации своей роли в команде. Уметь: анализировать позиции ученых о состоянии, социальных проблемах и тенденциях развития мотивации труда. Владеть: опытом осмысления социального взаимодействия работников при реализации их мотивации труда.
	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Знать: теоретико-методологические основы социологического изучения мотивации и стимулирования труда. Уметь: собрать и анализировать эмпирические данные о согласовании мотивов и стимулов работников Владеть: современными способами анализа социологической информации для решения социальных проблем, связанных со стимулированием и мотивацией трудовой деятельности.

### 1.3. Место дисциплины (модуля) в структуре основной образовательной программы

Дисциплина «Методы стимулирования мотивации» является частью обязательного цикла дисциплин учебного плана по программе магистратуры, направление 39.04.01 – «Социология». Направленность: «Управленческое консультирование и социальные технологии».

Для освоения дисциплины необходимы знания, умения и владения, сформированные в ходе изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социальные теории организации и организационного поведения, Социолог в сфере управленческой практики.

В результате освоения дисциплины формируются знания, умения и владения, необходимые для изучения следующих дисциплин и прохождения практик: Социально-диагностические технологии в управлении, Современный рынок труда и трудовые ресурсы.

### 2. Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 ч., самостоятельная работа обучающихся 84 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
	<i>Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения мотивации и стимулирования труда</i>	4	4	4				24	Эссе, устный ответ, решение проблемных ситуаций в команде.
	<i>Раздел 2. Трудовая мотивация и ее трансформация в современных условиях</i>	4	6	6				30	Доклад, его презентация и участие в обсуждении
	<i>Раздел 3. Методы социологического исследования мотивации</i>	4	4	6				30	Доклад, его презентация и участие в обсуждении
	<i>зачёт (зачёт с оценкой)</i>								итоговая работа/защита проекта/.
	<i>Итого</i>		<b>14</b>	<b>16</b>				<b>84</b>	

### 3. Содержание дисциплины

№	Наименование раздела дисциплины	Содержание
	Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения мотивации и стимулирования труда	Эволюция идей о труде, трудовой мотивации и стимулировании труда. Генезис базовых понятий: труд, мотив, мотивация, стимул, стимулирование, инстинкт и пр.. Зарубежные (Ф. Аквинский, Р. Декарт, З. Фрейд, Роберт Фрэнкин, Г. Мюррей, А. Маслоу Ф. Герцберг, Д. Макклелланд и др.) и отечественные (В.А. Ядов, А.Г. Здравомыслов, В.И. Герчиков, В.Д. Патрушев, И.И. Чангли и др.) ученые о сущности мотивации и стимулировании труда. Теории мотивации: исторический обзор. Основные подходы и теории мотивации труда исследователей разных наук (психологии, экономики, социологии, биологии и др.). Базовые системы мотивации труда с точки зрения ее отдельных компонентов. Роль различных факторов в мотивационном процессе, влияющих на поведение людей в определенных условиях. Мотивация и личностный рост работников. Саморегулирование мотивации. Виды и формы стимулирования труда.
	Раздел 2. Трудовая мотивация и ее	Особенности современных методов сбора, обработки и интерпретации социологической информации для решения социальных проблем, связанных с методами

	трансформация в современных условиях	<p>стимулирования мотивации трудовой деятельности в организационно-управленческой сфере. Методы диагностики трудовой мотивации. Трансформация трудовой мотивации и структуры ее компонентов. Роль социально-экономических условий на изменение трудовой мотивации и стимулировании труда работников разных форм собственности и правового статуса организаций. Оплата труда работников с различными типами мотивации.</p> <p>Результаты социологических исследований ведущих научных центров страны в области мотивации на разных исторических этапах. Их преемственность и отличия. Поиск рациональных моделей мотивации и стимулирования труда работников работодателями. Опыт и практика управления мотивацией и стимулированием труда в разных регионах России.</p>
--	--------------------------------------	---

#### 4. Информационные и образовательные технологии

№ п/п	Наименование раздела	Виды учебных занятий	Образовательные технологии
1	2	3	4
1.	Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения мотивации и стимулирования труда	<p>Лекция. Ученые о сущности мотивации и стимулировании труда.</p> <p>Лекция. Исторические изыскания проблемы мотивации и стимулировании труда в сфере управления.</p> <p>Семинар. Эволюция и взаимосвязь базовых понятий в области мотивации труда. Исторические и современные теории мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Вводная лекция с использованием видеоматериалов</p> <p>Проблемная лекция</p> <p>Развернутая беседа анализа реальных ситуаций с обсуждением докладов</p> <p>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</p>
2.	Раздел 2. Трудовая мотивация и ее трансформация в современных условиях	<p>Лекция. Методы изучения мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Семинар. Опыт и практика диагностики мотивации трудовой деятельности.</p> <p>Семинар. Россияне о проблемах реализации мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Самостоятельная работа</p>	<p>Лекция-визуализация с применением слайд-проектора</p> <p>Анализ реальных ситуаций</p> <p>Обсуждение реальных ситуаций, выступление с докладами.</p> <p>Консультирование и проверка домашних заданий посредством электронной почты</p>

#### 5. Оценка планируемых результатов обучения

##### 5.1. Система оценивания

Текущий контроль осуществляется в виде решения учебных задач, выполнения домашних работ.

Промежуточный контроль знаний проводится в форме проекта (теоретико-прикладного характера с изложением результатов в письменном виде).

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего

Текущий контроль:		
- опрос	5 баллов	10 баллов
- участие в практических занятиях (семинаре) раздел №1	4 баллов	20 баллов
- участие в практических занятиях (семинаре) раздел № 2	4 баллов	20 баллов
- участие в практических занятиях (семинаре) раздел № 3	4 баллов	20 баллов
Промежуточная аттестация (в традиционной и в инновационной формах)		30 баллов
<b>Итого за семестр зачет с оценкой</b>		<b>100 баллов</b>

Полученный совокупный результат конвертируется в традиционную шкалу оценок и в шкалу оценок Европейской системы переноса и накопления кредитов (European Credit Transfer System; далее – ECTS) в соответствии с таблицей:

100-балльная шкала	Традиционная шкала	Шкала ECTS	
95 – 100	отлично	A	
83 – 94		B	
68 – 82	хорошо	зачтено	
56 – 67	удовлетворительно		C
50 – 55			D
20 – 49	неудовлетворительно	FX	
0 – 19		не зачтено	F

## 5.2. Критерии выставления оценки по дисциплине

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
100-83/A,B	«отлично»	Выставляется обучающемуся, если он глубоко и прочно усвоил теоретический и практический материал, может продемонстрировать это на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся исчерпывающе и логически стройно излагает учебный материал, умеет увязывать теорию с практикой, справляется с решением задач профессиональной направленности высокого уровня сложности, правильно обосновывает принятые решения. Свободно ориентируется в учебной и профессиональной литературе.  Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «высокий».
82-68/C	«хорошо»	Выставляется обучающемуся, если он знает теоретический и практический материал, грамотно и по существу излагает его на занятиях и в ходе промежуточной аттестации, не допуская существенных неточностей. Обучающийся правильно применяет теоретические положения при решении практических задач профессиональной направленности разного уровня сложности, владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Достаточно хорошо ориентируется в учебной и профессиональной литературе. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «хороший».
67-50/D,E	«удовлетворительно»	Выставляется обучающемуся, если он знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает отдельные ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает определённые затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, владеет необходимыми для этого базовыми навыками и приёмами. Демонстрирует достаточный уровень знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции, закреплённые за дисциплиной, сформированы на уровне – «достаточный».

Баллы/ Шкала ECTS	Оценка по дисциплине	Критерии оценки результатов обучения по дисциплине
49-0/F,FX	«неудовлетворительно»	Выставляется обучающемуся, если он не знает на базовом уровне теоретический и практический материал, допускает грубые ошибки при его изложении на занятиях и в ходе промежуточной аттестации. Обучающийся испытывает серьёзные затруднения в применении теоретических положений при решении практических задач профессиональной направленности стандартного уровня сложности, не владеет необходимыми для этого навыками и приёмами. Демонстрирует фрагментарные знания учебной литературы по дисциплине. Оценка по дисциплине выставляется обучающемуся с учётом результатов текущей и промежуточной аттестации. Компетенции на уровне «достаточный», закреплённые за дисциплиной, не сформированы.

### 5.3. Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

*Примерный перечень контрольных вопросов:*

*Формируемые компетенции: ПКУ-1.2; ПКУ-1.3*

1. Дайте определение базовым понятиям мотивации и стимулирования труда.
2. Раскройте позиции ученых на сущность и отличие следующих теорий мотивации: содержательные и процессуальные.
3. Охарактеризуйте совокупность биологических компонентов мотивации и их использование в управлении.
4. Определите особенности управления трудовой мотивацией в современных организациях.
5. Сделайте сравнительный анализ основных теорий мотивации. Укажите новшества, которые вносит каждая из них.
6. Охарактеризуйте современных работников следующих групп: а) с инструментальным типом мотивации; б) профессиональным типом мотивации; в) патристическим типом мотивации; г) хозяйским типом мотивации.
7. Охарактеризуйте отчужденность как источник мотивации труда. Укажите последствия и основные меры профилактики этого социального явления?
8. Раскройте структуру трудовой мотивации работников в постсоветский период? Укажите особенности ее изменения, истоки и последствия?
9. Проведите сравнительный анализ основных компонентов трудовой мотивации, предъявляемых работодателем к кандидатам на вакантные должности в вашей организации?
10. Какие компоненты структуры мотивации труда создают возможность лучше осмыслить и определить у работника такие его качества как «профессиональное саморазвитие»? Дайте им характеристику и укажите их востребованность на современном этапе
11. Раскройте основные виды и формы стимулирования труда на современных предприятиях. Укажите проблемы и тенденции развития каждой из них.
12. Охарактеризуйте основные мотивы и стимулы современных работников и работодателей. Выявите проблемы и их последствия.
13. Перечислите и охарактеризуйте эмпирические источники проведения социологических исследований по проблеме мотивации трудовой деятельности. Выявите их плюсы и минусы.
14. Соответствуют ли современные социологические исследования в области мотивации и стимулирования труда потребностям работодателей, действующих в рыночных отношениях.
15. Каковы приоритеты государственного механизма формирования и реализации мотивации у современных работников? Укажите проблемы и тенденции.
16. Охарактеризуйте разные виды основных информационных источников. В них выявите базовые причины и последствия пропаганды положительных и негативных элементов мотивации и стимулирования труда.



17. Раскройте особенности мотивации труда занятых и безработных россиян. Охарактеризуйте и выявите их иерархии, проблемы и последствия.

**Примерная тематика курсовых работ, рефератов и докладов:**

*Формируемые компетенции: ПКУ-1.2; ПКУ-1.3*

1. Эволюция идей о труде и трудовой мотивации
2. Сущность и особенности мотивации труда в исследованиях зарубежных ученых.
3. Сущность и особенности мотивации труда в исследованиях отечественных ученых.
4. Сущность и особенности мотивации труда в исследованиях советского и постсоветского периодов.
5. Трудовая активность работников – источник мотивации труда.
6. Особенности мотивации труда занятых и безработных россиян.
7. Специфика государственной пропаганды положительных и негативных элементов мотивации и стимулирования труда.
8. Концепция трудовой мотивации (*В.И. Герчикова, В.А. Ядова и др.*): сущность, особенности формирования и востребованность.
9. Роль средств массовой информации как источников пропаганды мотивации трудовой деятельности.
10. Особенности социологических исследований в области мотивации и стимулирования труда (*на материалах ведущих центров России*).
11. Влияние мотивации на результативность труда работников (*на материалах предприятий различных форм собственности*).
12. Влияние мотивации на результативность труда работников различных профессий.
13. Подбор кадров – основа эффективной реализации мотивации труда.
14. Особенности управления мотивацией работников на современных предприятиях.
15. Правовое обеспечение рационального использования мотивации труда специалистов.
16. Особенности мотивации трудовой деятельности молодежи: проблемы и тенденции.
17. Специфика мотивации трудовой деятельности пенсионеров: сущность и проблемы.
18. Основные виды и формы стимулирования труда современными работодателями.
19. Россияне о современных проблемах мотивации труда.
20. Иерархия элементов мотивации - источник прогноза трудового поведения.
21. Влияние ценностных ориентаций на качество труда.
22. Социальные ресурсы мотивации трудовой деятельности современных работников.
23. Особенности современных требований работодателей к мотивационной структуре работника.
24. Специфика мотивации трудовой деятельности государственных служащих федерального уровня (можно регионального или муниципального).
25. Изменение мотивации труда президента России (*к примеру, В.В. Путина и др.*).
26. Специфика мотивации студентов разных форм обучения (*или разных специальностей, регионов*).
27. Стимулирование сотрудников органов внутренних дел и его влияние на имидж полиции.
28. Региональные особенности отношения к труду и его вознаграждению.
29. Баланс соотношения мотивации и стимулирования труда – основа результативности работников.

## 6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

### 6.1. Список источников и литературы

#### *Нормативно-правовые акты*

1. Конституция Российской Федерации, 1993.
2. Семейный Кодекс Российской Федерации. 29 декабря 1995 года № 223-ФЗ
3. Федеральный закон "Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан" (утв. ВС РФ 22.07.1993 N 5487-1)
4. Федеральный закон от 26 ноября 1996 г. N 138-ФЗ "Об обеспечении конституционных прав граждан Российской Федерации избирать и быть избранными в органы местного самоуправления"
5. Федеральный закон Российской Федерации от № 426 - ФЗ «О специальной оценке условий труда»
6. Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"
7. Федеральный закон РФ "О занятости населения в РФ" от 19.04.1991 № 1032-1
8. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ.

#### *Основная литература*

- ✓ Ребров А.В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии. М.: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2017. Режим доступа: ЭБС Znanium
- ✓ Мотивация, организация и оплата труда. Учебное электронное текстовое издание. Екатеринбург, 2019. Информационный портал УрФУ: <http://www.urfu.ru>
- ✓ Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. / С.А. Шапиро. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. Режим доступа: <file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/2074606.pdf>

#### *Дополнительная литература*

1. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Мотивация труда в трансформирующейся России /Под общ. ред. В.А. Ядова. Ин-т социологии РАН; Ин-т социологии ГУГН. М.,2004. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/43100740/?page=2&>
2. Атнашев Т. М. Самоотверженные чиновники? Факторы высокой мотивации госслужащих / Атнашев Т. М.// Вопросы государственного и муниципального управления. - 2017. - № 3. - С. 149-166 Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/samootverzhennye-chinovniki-factory-vysokoy-motivatsii-gosudarstvennyh-sluzhaschih>
3. Бессокирная Г.П. Мотивация труда в постсоветской России: опыт и методики исследований / Г. П. Бессокирная // Социологические исследования. - 2016. - № 2. - С. 29-38. Режим доступа: <http://socis.isras.ru/article/6054>
4. Тощенко Ж.Т. Общество травмы. М.: 2020. Режим доступа: [file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/toschenko\\_obschestvo\\_travmy.pdf](file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/toschenko_obschestvo_travmy.pdf)
5. Ратников М.В. Стимулирование сотрудников органов внутренних дел и его влияние на имидж полиции / М. В. Ратников // Социально-гуманитарные знания. - 2017. - № 2. - С. 361-365. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/stimulirovanie-sotrudnikov-organov-vnutrennih-del-i-ego-vliyanie-na-imidzh-politsii>
6. Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда. // Экономика и бизнес: теория и практика.2020. №1-2(59). С.160-164. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-sisteme-motivatsii-truda/viewer>

### Справочные издания

Социология труда. Теоретико-прикладной толковый словарь /Отв. ред. В.А. Ядов. – СПб.: Наука, 2006.

### 6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Всероссийский центр изучения общественного мнения // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wciom.ru>

"Левада-Центр" // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [noreply@levada.ru](mailto:noreply@levada.ru)

Международная организация труда // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.ru>

Фонд общественное мнение // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.fom.ru>

Центр социально-трудовых прав (ЦСТП) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cstp.trudprava.ru/?47>

Центр исследований экономической культуры [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economculture.tilda.ws/>

ЦИК РФ - <http://www.izbirkom.ru/izbirkom/calendar/>

Международная организация труда // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ilo.ru>

Федеральная служба по труду и занятости // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rostrud.info>

//“Трудовое Право” [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html>

### Перечень баз данных и информационных справочных систем

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2019 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

### 7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Для обучающихся обеспечен доступ к современным профессиональным базам данных, информационным справочным и поисковым системам по социологии. Это необходимо для самостоятельной работы с источниками, подготовки к семинарам, написанию эссе.

Освоение дисциплины предполагает использование:

- академической *аудитории* для проведения лекционных и практических занятий *с необходимыми техническими средствами* (компьютер с необходимым программным обеспечением, проектор, доска).

- комплекта специализированной мебели: учебная мебель, компьютерные столы; технические средства: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду РГГУ (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi).

Предусматривается также возможность *электронной переписки студентов и преподавателя* для пересылки заданий для самостоятельной работы, планов практических занятий и консультаций.

#### Перечень программного обеспечения

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое
6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
12	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
13	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
14	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное

## **8. Обеспечение образовательного процесса для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов**

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением, или могут быть заменены устным ответом;
  - обеспечивается индивидуальное равномерное освещение не менее 300 люкс;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.
- для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, либо предоставляется звукоусиливающая аппаратура индивидуального пользования;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен и зачёт проводятся в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере со специализированным программным обеспечением;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

При проведении процедуры оценивания результатов обучения предусматривается использование технических средств, необходимых в связи с индивидуальными особенностями обучающихся. Эти средства могут быть предоставлены университетом, или могут использоваться собственные технические средства.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.
- для глухих и слабослышащих:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - в печатной форме;
  - в форме электронного документа;
  - в форме аудиофайла.

Учебные аудитории для всех видов контактной и самостоятельной работы, научная библиотека и иные помещения для обучения оснащены специальным оборудованием и учебными местами с техническими средствами обучения:

- для слепых и слабовидящих:
  - устройством для сканирования и чтения с камерой SARA CE;
  - дисплеем Брайля PAC Mate 20;
  - принтером Брайля EmBraille ViewPlus;
- для глухих и слабослышащих:
  - автоматизированным рабочим местом для людей с нарушением слуха и слабослышащих;
  - акустический усилитель и колонки;
- для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - передвижными, регулируемые эргономическими партами СИ-1;
  - компьютерной техникой со специальным программным обеспечением.

## **9. Методические материалы**

### **9.1. Планы семинарских/практических/лабораторных занятий**

**Семинар 1.** Тема: *Исторические и современные теории мотивации трудовой деятельности.*

Вопросы для обсуждения

1. Эволюция базовых понятий мотивации труда и их взаимосвязь.
2. Сущность и особенности базовых теорий мотивации трудовой деятельности.
3. Влияния исторических условий на формирование концепций.

*Основная литература:*

- ✓ Мотивация, организация и оплата труда. Учебное электронное текстовое издание. Екатеринбург, 2019. Информационный портал УрФУ: <http://www.urfu.ru>
- ✓ Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. / С.А. Шапиро. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. Режим доступа: <file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/2074606.pdf>

*Дополнительная литература:*

Бессокирная Динамика ценности и мотивов труда рабочих (2003-2007 гг.). // Социологические исследования, № 2, Февраль 2010, С. 56-63. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/43100740/>

**Семинар 2.** Тема: *Опыт и практика диагностики мотивации трудовой деятельности*

*Вопросы для обсуждения:*

1. Основные методы социологического исследования мотивации и стимулирования труда и их применение на современном этапе (тесты и пр.).
2. Правовое обеспечение работников в области управления мотивацией и стимулированием труда.
3. Средства массовой информации - источник пропаганды мотивации и стимулирования труда.

*Основная литература:*

- ✓ Худякова П.В., Аршанская О.В. Современные представления о системе мотивации труда. // Экономика и бизнес: теория и практика. 2020. №1-2(59). С.160-164. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-predstavleniya-o-sisteme-motivatsii-truda/viewer>
- ✓ Мотивация, организация и оплата труда. Учебное электронное текстовое издание. Екатеринбург, 2019. Информационный портал УрФУ: <http://www.urfu.ru>

*Дополнительная литература:*

- ✓ Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. / С.А. Шапиро. — 3-е изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. Режим доступа: <file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/2074606.pdf>
- ✓ Кузнецова Е.А. Демотивация персонала: причины, факторы, методы устранения. // Современные исследования социальных проблем. 2012. № 11(19). <https://cyberleninka.ru/article/n/demotivatsiya-personala-prichiny-factory-metody-ustraneniya>

**Семинар 3.** Тема: *«Россияне о социальных проблемах мотивации и стимулировании труда»*

*Вопросы для обсуждения:*

- ✓ Специфика мотивации трудовой деятельности и стимулирования работников разных должностей (возрастных категорий, профессий, отраслей, регионов).
- ✓ Социальное управление мотивацией и стимулированием труда – основа качества труда.

*Основная литература:*

- ✓ Мотивация, организация и оплата труда. Учебное электронное текстовое издание. Екатеринбург, 2019. Информационный портал УрФУ: <http://www.urfu.ru>

- ✓ Шапиро С.А. Основы трудовой мотивации. / С.А. Шапиро. — 3-изд., перераб. и доп. — М.: КНОРУС, 2016. Режим доступа: <file:///C:/Users/1/AppData/Local/Temp/2074606.pdf>

*Дополнительная литература:*

- ✓ Российское здравоохранение: мотивация врачей и общественная доступность /Отв. ред. С.В. Шишкин. — М.: Независимый институт социальной политики, 2008. Режим доступа: [http://www.socpol.ru/publications/pdf/RosZdrav\\_2008.pdf](http://www.socpol.ru/publications/pdf/RosZdrav_2008.pdf)
- ✓ Морозова, Ю.В. Управление в прокуратуре города, района: психологические основы. / Ю. В. Морозова. — Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2020.
- ✓ Радаев В.В. Хозяйственная мотивация и типы рациональности // Социологический журнал. 1997. N 1/2. С. 183-200.
- ✓ Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Мотивация труда в трансформирующейся России /Под общ. ред. В.А. Ядова. Ин-т социологии РАН; Ин-т социологии ГУГН. М.,2004. Режим доступа: <https://docviewer.yandex.ru/view/43100740/?page=2&>

## **9.2. Методические рекомендации по подготовке письменных работ (базового проекта)**

Цель выполнения работ такого рода - развитие у будущего специалиста навыков самостоятельного исследования. Письменные работы (доклад, реферат и пр.) определяют этап подготовки студентов на установленном программой периоде изучения курса. При их выполнении должны быть использованы и показаны теоретические и практические углубленные знания, полученные во время обучения по конкретной заявленной теме. Выбор темы и обоснование её значимости (см. список рекомендованных тем) студент делает самостоятельно или под руководством преподавателя.

Студент должен показать владение умениями и навыками анализа предметной области курса, правильного оформления и представления результатов работы (презентация). В работе должны быть научно обоснованы использованные методы социологического исследования и выбранный инструментарий соответствующего теоретического направления и практики (общие и базовые понятия и др.).

Структура письменной работы должна отражать логику исследования:

- обоснование актуальности проблемы;
- выявление объекта и предмета исследования;
- постановка целей и задач;
- выбор и обоснование теоретической базы,
- характеристика эмпирической базы;
- описание особенностей социологических исследований;
- обобщение результатов социологического исследования (разработка рекомендаций и предложений);
- основные выводы проведенной работы.

В структуру письменной работы (реферата) входят: титульный лист, оглавление (содержание), введение, основная часть (теоретическая и практическая), заключение, список использованных источников и литературы, приложения. Практическая часть должна быть логическим продолжением предыдущей части (теоретической) работы. Заключение: подводятся итоги исследования, даются обобщенные выводы по теме, предлагаются рекомендации, указываются перспективы исследования проблемы.

Список использованных источников и литературы включает источники (в том числе электронные) и литературу, использованные студентом в ходе подготовки и написания работы (не менее 5-10 наименований). Основная литература должна быть современной (изданная не позднее последних 5 лет). Обязательно наличие научных периодических изданий (к примеру, журналов). Использование интернет-сайтов допускается при условии



научности их содержания. В тексте работы необходимо делать ссылки на использованные источники и литературу.

Обязательным требованием, предъявляемым к написанию письменной работы, является грамотность (отсутствие орфографических и грамматических ошибок, грубых стилистических погрешностей). Объем письменной работы зависит от вида работы (доклад – 3-5 стр.; эссе – 1-2 стр.; реферат, НИР – 14-16 стр.).

Текст письменной работы печатается в редакторе Word, интервал – полуторный, шрифт Times New Roman, кегль – 14, ориентация – книжная. Отступ от левого края – 3 см, правый – 1,5 см; верхний и нижний – по 2 см; красная строка – 1 см.; выравнивание по ширине.

Основные требования к участию в обсуждении определенных проблем (включая выступление с докладом) на семинарских занятиях:

- ✓ изначально раскрыть актуальность и востребованность темы, обозначить ее связь с темой занятия (или предшествующего докладчика), назвать источники и литературу, использованные в ходе самостоятельной подготовки к выступлению;
- ✓ дать определение базовым понятиям, используемым при выступлении (*при необходимости обосновать формулировку понятий*);
- ✓ представить сущность и особенности проблемы с точки зрения ученых и экспертов;
- ✓ охарактеризовать поиск путей решения проблемы;
- ✓ обосновать меры, необходимые для решения проблемы в современных условиях;
- ✓ сделать выводы, показать их значение для научной, профессиональной деятельности.

Требования к форме подачи сообщений и докладов студентами на семинарских занятиях: излагать материал самостоятельно и свободно, профессиональным языком, соблюдать культуру изложения, не использовать мобильные устройства, не читать текст письменной работы (доклада, реферата и пр. работ).

Выступление с докладом на семинарах является обязательным. Начисление баллов производится при условии сдачи доклада в установленный срок (минимум за один день до занятия). Студент, не представивший доклады по семинарам, до зачета (с оценкой) не допускается.

## Аннотация программы

Дисциплина «Методы стимулирования мотивации» является частью вариативного цикла и предназначена для студентов-магистров, обучающихся по направлению «Социология». Программа разработана на кафедре политической социологии и социальных технологий социологического факультета РГГУ.

**Цель курса:** подготовить выпускника магистратуры, обладающего углубленными теоретико-методологическими и эмпирическими знаниями, позволяющими ему использовать методы стимулирования трудовой мотивации в современных условиях. Специалиста, способного применить их в научных исследованиях, освоившего компетенции для их реализации в будущей профессиональной деятельности.

Достижение цели предусматривает решение в процессе изучения курса следующих задач:

- ✓ усвоение теоретико-методологических основ изучения социальных ресурсов и резервов мотивации труда;
- ✓ овладение комплексом социологических методов, позволяющих раскрыть мотивацию трудовой деятельности разных категорий работников;
- ✓ изучение механизма формирования и использования мотивации труда, возможностей его внедрения в деятельность хозяйствующих субъектов для согласования интересов различных социальных групп и общностей;
- ✓ выработка умений организовывать и руководить всеми видами социологической деятельности при исследовании реальных процессов в области мотивации и стимулирования;
- ✓ формирование способности разрабатывать различные проекты по совершенствованию социальных ресурсов и резервов трудовых процессов, давать заключения о состоянии и проблемах в области мотивации и стимулирования труда.

### 3.1. Формируемые компетенции, а также перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (знания, умения владения), сформулированные в компетентностном формате

Коды компетенции	Индикаторы компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПКУ-1 Способен использовать углубленные специализированные теоретические знания, практические навыки и умения для организации научно-прикладных исследований, экспертной, аналитической и консалтинговой деятельности	ПКУ-1.2. Составляет прогнозы, планы, проекты, определяет цели и стратегии социального развития общества и организаций;	Знать: теоретические основы социального взаимодействия и учитывать их при реализации своей роли в команде. Уметь: анализировать позиции ученых о состоянии, социальных проблемах и тенденциях развития мотивации труда. Владеть: опытом осмысления социального взаимодействия работников при реализации их мотивации труда.
	ПКУ-1.3. осуществляет консультирование руководства организаций по вопросам разработки управленческих решений в целях оптимизации деятельности организационных структур	Знать: теоретико-методологические основы социологического изучения мотивации и стимулирования труда. Уметь: собрать и анализировать эмпирические данные о согласовании мотивов и стимулов работников Владеть: современными способами анализа социологической информации для решения социальных проблем, связанных со стимулированием и мотивацией трудовой деятельности.

По дисциплине «Методы стимулирования мотивации» предусмотрена промежуточная аттестация в форме зачета с оценкой.

Общая трудоемкость освоения дисциплины составляет 3-и зачетные единицы, 114 ч. Программой дисциплины предусмотрены лекционные занятия (14 ч.), семинары (16 ч.), самостоятельная работа студента (84 ч.).

Приложение 2

### ЛИСТ ИЗМЕНЕНИЙ

№	Текст актуализации или прилагаемый к РПД документ, содержащий изменения	Дата	№ протокола
1	Приложение №1	27.08.2020г.	1

### Приложение к листу изменений №1

#### 1. Структура дисциплины (к п. 2 РПД на 2020 )

#### Структура дисциплины

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з. е., 114 ч., в том числе контактная работа обучающихся с преподавателем 30 ч. (в том числе лекций – 14 ч., практические занятия –16 ч.), самостоятельная работа обучающихся 84 ч.

№ п/п	Раздел дисциплины/темы	Семестр	Виды учебной работы (в часах)					Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости, форма промежуточной аттестации (по семестрам)
			контактная						
			Лекции	Семинар	Практические занятия	Лабораторные занятия	Промежуточная аттестация		
	<i>Раздел 1. Теоретико-методологические основы изучения мотивации и стимулирования труда</i>	4	4	4				24	Эссе, устный ответ, решение проблемных ситуаций в команде.
	<i>Раздел 2. Трудовая мотивация и ее трансформация в современных условиях</i>	4	6	6				30	Доклад, его презентация и участие в обсуждении
	<i>Раздел 3. Методы социологического исследования мотивации</i>	4	4	6				30	Доклад, его презентация и участие в обсуждении
	<i>зачёт (зачёт с оценкой)</i>								итоговая работа/защита проекта/.
	<i>Итого</i>		<b>14</b>	<b>16</b>				<b>84</b>	

## 2. Образовательные технологии (к п.4 на 2020 г.)

В период временного приостановления посещения обучающимися помещений и территории РГГУ. для организации учебного процесса с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий могут быть использованы следующие образовательные технологии:

- видео-лекции;
- онлайн-лекции в режиме реального времени;
- электронные учебники, учебные пособия, научные издания в электронном виде и доступ к иным электронным образовательным ресурсам;
- системы для электронного тестирования;
- консультации с использованием телекоммуникационных средств.

## 3. Перечень БД и ИСС (к п. 6.2 на 2020 г.)

№п /п	Наименование
1	Международные реферативные наукометрические БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Web of Science Scopus
2	Профессиональные полнотекстовые БД, доступные в рамках национальной подписки в 2020 г. Журналы Cambridge University Press ProQuest Dissertation & Theses Global SAGE Journals Журналы Taylor and Francis
3	Профессиональные полнотекстовые БД JSTOR Издания по общественным и гуманитарным наукам Электронная библиотека Grebennikon.ru
4	Компьютерные справочные правовые системы Консультант Плюс, Гарант

## 4. Состав программного обеспечения (ПО) (к п. 7 на 2020 г.)

№п /п	Наименование ПО	Производитель	Способ распространения (лицензионное или свободно распространяемое)
1	Adobe Master Collection CS4	Adobe	лицензионное
2	Microsoft Office 2010	Microsoft	лицензионное
3	Windows 7 Pro	Microsoft	лицензионное
4	AutoCAD 2010 Student	Autodesk	свободно распространяемое
5	Archicad 21 Rus Student	Graphisoft	свободно распространяемое

6	SPSS Statistics 22	IBM	лицензионное
7	Microsoft Share Point 2010	Microsoft	лицензионное
8	SPSS Statistics 25	IBM	лицензионное
9	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
10	ОС «Альт Образование» 8	ООО «Базальт СПО	лицензионное
11	Microsoft Office 2013	Microsoft	лицензионное
12	Windows 10 Pro	Microsoft	лицензионное
13	Kaspersky Endpoint Security	Kaspersky	лицензионное
14	Microsoft Office 2016	Microsoft	лицензионное
15	Visual Studio 2019	Microsoft	лицензионное
16	Adobe Creative Cloud	Adobe	лицензионное
17	Zoom	Zoom	лицензионное

