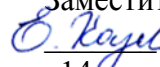


**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
**«ТЮМЕНСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
**ТОБОЛЬСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ (филиал)**

**УТВЕРЖДАЮ**

Заместитель директора по УМР

 Е.В. Казакова  
«14» апреля 2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

дисциплины: Профессиональная мотивация

направления подготовки:

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

форма обучения: очная, заочная

Рабочая программа рассмотрена  
на заседании кафедры естественнонаучных и гуманитарных дисциплин.  
Протокол № 10 от «11» апреля 2023 г.

## 1. Цели и задачи дисциплины

**Цель дисциплины:** формирование у студентов целостного представления о системе стимулирования и мотивации персонала в современных компаниях и усилиях, которые прикладывают компании для удержания ценных сотрудников

### Задачи дисциплины:

1. Ознакомить студентов с традиционными и новыми способами воздействия работодателя на персонал компании; новейшими зарубежными технологиями в области мотивации персонала и удержания наиболее ценного персонала.
2. Научить студентов основам мотивации персонала.
3. Выработать в студентах мотивацию к самообучению и научно-техническому творчеству;
4. Развивать и укреплять у студентов необходимые социально-личностные компетенции с целью формирования гармонично развитой личности.

## 2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Профессиональная мотивация» относится к дисциплинам обязательной части учебного плана и входит в состав общеуниверситетского блока элективных дисциплин «Поведение человека».

Необходимыми условиями для освоения дисциплины являются:

- умение осуществлять сбор, систематизацию и анализ информации, необходимую для подготовки технологических прогнозов, размещенную в сети Интернет, электронных научных библиотеках, на официальных сайтах компаний;
- базовыми знаниями по дисциплинам, изучаемым в рамках основной образовательной программы и раскрывающих область профессиональных интересов.

Содержание дисциплины является основой для освоения как ряда дисциплин обязательной части, так и общетехнических и профессиональных дисциплин части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

## 3. Результаты обучения по дисциплине

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций:

Таблица 3.1

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет выбор актуальных российских и зарубежных источников, а также поиск, сбор и обработку информации, необходимой для решения поставленной задачи	Знать: 31 актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи;
		Уметь: У1 разрабатывать алгоритмы реализации поставленных задач;
	УК-1.2. Систематизирует и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи.	Владеть: В1 навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимых для решения поставленной задачи;
		Знать: 32 способы систематизации и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи;
		Уметь: У2 систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи;
		Владеть: В2 навыками оценивания практических задач;

Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции (ИДК)	Код и наименование результата обучения по дисциплине
	УК-1.3. Использует методики системного подхода при решении поставленных задач	Знать: 33 методы системного подхода при решении поставленных задач;
		Уметь: У3 использовать методики системного подхода при решении поставленных задач;
		Владеть: В3 стратегиями действий системного подхода при решении поставленных задач;
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения	Знать: 34 Знает основные виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач;
		Уметь: У4 проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;
		Владеть: В4 методиками разработки цели и задач проекта;
	УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений	Знать: 35 основные методы оценки разных способов решения задач;
		Уметь: У5 анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов;
		Владеть: В5 методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта;
	УК-2.3. Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности	Знать: 36 действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность;
		Уметь: У6 использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности;
		Владеть: В6 навыками работы с нормативно-правовой документацией.

#### 4. Объем дисциплины

Общий объем дисциплины «Профессиональная мотивация» составляет 3 зачетных единицы, 108 часов.

Таблица 4.1

Форма обучения	Курс/семестр	Аудиторные занятия/контактная работа, час.			Самостоятельная работа, час.	Контроль, час	Форма промежуточной аттестации
		Лекции	Практические занятия	Лабораторные занятия			
Очная	1/2	18	34	-	56	-	зачет
Заочная	1/2	6	8	-	90	4	зачет

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Структура дисциплины

#### Очная форма обучения (ОФО)

Таблица 5.1.1

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Исторический аспект: формирование и развитие различных видов влияния	2	4	-	5	11	УК-1.1	Тест №1, Практическая работа №1
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
УК-2.3									
2	2	Содержательные и процессуальные теории мотивации	2	6	-	5	13	УК-1.1	Тест №2, Практическая работа №2
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
УК-2.3									
3	3	Стимулирование трудовой деятельности персонала	2	4	-	5	11	УК-1.1	Тест №3, Практическая работа №3
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
УК-2.3									
4	4	Методы поддержания высокой работоспособности личной эффективности	2	-	-	6	8	УК-1.1	Тест №4
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
УК-2.3									
5	5	Лояльность и вовлеченность персонала	2	-	-	5	7	УК-1.1	Тест №5
								УК-1.2	
								УК-1.3	



							УК-2.3	
Итого:		18	34	-	56	108		

### Заочная форма обучения (ЗФО)

Таблица 5.1.2

№ п/п	Структура дисциплины		Аудиторные занятия, час.			СРС, час.	Всего, час	Код ИДК	Оценочные средства
	Номер раздела	Наименование раздела	Л.	Пр.	Лаб.				
1	1	Исторический аспект: формирование и развитие различных видов влияния	0,5	1	-	8	9,5	УК-1.1	Тест №1, Практическая работа №1
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
								УК-2.3	
2	2	Содержательные и процессуальные теории мотивации	0,5	1	-	8	9,5	УК-1.1	Тест №2, Практическая работа №2
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
								УК-2.3	
3	3	Стимулирование трудовой деятельности персонала	1	1	-	8	10	УК-1.1	Тест №3, Практическая работа №3
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
								УК-2.3	
4	4	Методы поддержания высокой работоспособности личной эффективности	0,5	-	-	9	9,5	УК-1.1	Тест №4
								УК-1.2	
								УК-1.3	
								УК-2.1	
								УК-2.2	
								УК-2.3	
5	5	Лояльность и вовлеченность персонала	0,5	-	-	9	9,5	УК-1.1	Тест №5
								УК-1.2	
								УК-	

								1.3		
								УК-2.1		
								УК-2.2		
								УК-2.3		
6	6	Нематериальное стимулирование трудовой деятельности	0,5	1	-	8	9,5	УК-1.1	Тест №6, Практическая работа №4	
							УК-1.2			
							УК-1.3			
							УК-2.1			
							УК-2.2			
								УК-2.3		
7	7	Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации	0,5	1	-	8	9,5	УК-1.1	Тест №7, Практическая работа №4	
							УК-1.2			
							УК-1.3			
							УК-2.1			
							УК-2.2			
								УК-2.3		
8	8	Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации	1	2	-	8	11	УК-1.1	Тест №8, Практическая работа №5	
							УК-1.2			
							УК-1.3			
							УК-2.1			
							УК-2.2			
								УК-2.3		
9	9	Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала организации	1	1	-	8	10	УК-1.1	Тест №9, Практическая работа №6, Практическая работа №7	
							УК-1.2			
							УК-1.3			
							УК-2.1			
							УК-2.2			
								УК-2.3		
10	Подготовка к зачету		-	-	-	6	6	УК-1.1	Итоговый тест	
								УК-1.2		
								УК-1.3		
								УК-2.1		
								УК-		



							2.2	
							УК-2.3	
11	Подготовка контрольной работы	-	-	-	10	10	УК-1.1	Контрольная работа по курсу
							УК-1.2	
							УК-1.3	
							УК-2.1	
							УК-2.2	
							УК-2.3	
12	Зачет	-	-	-	4	4	УК-1.1	Итоговый тест
							УК-1.2	
							УК-1.3	
							УК-2.1	
							УК-2.2	
							УК-2.3	
Итого:		6	8	-	94	108		

### Очно - заочная форма обучения (ОЗФО) – не реализуется

#### 5.2 Содержание дисциплины «Профессиональная мотивация».

##### 5.2.1 Содержание разделов дисциплины (дидактические единицы).

#### **Раздел 1. Исторический аспект: формирование и развитие различных видов влияния**

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.

#### **Раздел 2. Содержательные и процессуальные теории мотивации**

Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования. Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки. Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США)

#### **Раздел 3. Стимулирование трудовой деятельности персонала.**

Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового

вклада. Условия применения. Вилочная модель. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Зарубежный опыт оплаты труда.

#### **Раздел 4. Методы поддержания высокой работоспособности и личной эффективности**

Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Традиционные и нетрадиционные системы компенсации. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания. Использование различных методов оценки труда для разработки тарифной системы оплаты. Нетрадиционные системы компенсации. Индивидуальное и групповое премирование, система платы за знания и компетенции.

#### **Раздел 5. Лояльность и вовлеченность персонала**

Основы построения системы стимулирования персонала; формы становления и их соответствие мотивационным типам; Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации; Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования; Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда. Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.

#### **Раздел 6 Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.**

Виды нематериальной мотивации Способы нематериальной мотивации персонала Система нематериальной мотивации персонала Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации. Моральное, организационное стимулирование работников организации. Стимулирование персонала свободным временем

#### **Раздел 7. Формирование системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации.**

Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.

#### **Раздел 8. Современные подходы к внедрению систем стимулирования персонала организации.**

Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдирование рабочих мест (должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).

#### **Раздел 9. Управление мотивацией и стимулированием трудовой деятельности Персонала организации.**

Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.

### 5.2.2 Содержание дисциплины/модуля по видам учебных занятий.

#### **Лекционные занятия**

Таблица 5.2.1

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема лекции
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1	2	0,5	-	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 «У» МакГрегора. Развитие теории «У» (интерпретация В. Зигерта и Л. Ланга).
2	2	2	0,5	-	Исследование Локка действенности отдельных методов трудовой мотивации. Участие в управлении как метод мотивации работников. Управление по целям в контексте мотивации персонала. Мотивация посредством проектирования. Обогащение труда. Качество трудовой жизни. Гибкий график работы преимущества недостатки. Система вознаграждения в организации, ее цели. Варианты стимулирующих систем. Материальное стимулирование труда - основные направления мотивации. Преимущества и недостатки систем материального стимулирования. Основные критерии стимулов. Метод «кафе». Мотивация труда в контексте сравнительного менеджмента. Особенности стимулирования на зарубежных предприятиях (Япония, США).
3	3	2	1	-	Оплата труда, ее роль в системе вознаграждения. Понятие заработной платы, ее функции, принципы оплаты труда. Формы и системы организации заработной платы: достоинства, недостатки, сферы применения. Тарифная система оплаты труда. Районное регулирование заработной платы в РФ. Бестарифная система оплаты труда. Учет трудового вклада. Условия применения. Вилочная модель. Бестарифная система оплаты труда с распределением фонда оплаты на основе балльной оценки. Зарубежный опыт оплаты труда.
4	4	2	0,5	-	Компенсационный пакет организации: содержание, принципы формирования. Традиционные и нетрадиционные системы компенсации. Разработка системы оплаты труда в рамках традиционной системы компенсации. Основные этапы создания. Использование различных методов оценки труда для разработки тарифной системы оплаты. Нетрадиционные системы компенсации. Индивидуальное и групповое премирование, система платы за знания и компетенции.
5	5	2	0,5	-	Основы построения системы стимулирования персонала; формы становления и их соответствие мотивационным типам; Классификация стимулов и направлений стимулирования трудовой деятельности. Организационные и социальные формы мотивации; Оплата труда ее определяющая роль в системе вознаграждения; этапы процесса стимулирования; Условия эффективности системы стимулирования; материальное денежное и неденежное стимулирование труда.

					Нематериальное направление стимулирования труда персонала организации.
6	6	2	0,5	-	Виды нематериальной мотивации персонала Способы нематериальной мотивации персонала Система нематериальной мотивации персонала Совершенствование системы нематериальной мотивации персонала Сущность и основные направления нематериального стимулирования труда персонала организации. Моральное, организационное стимулирование работников организации. Стимулирование персонала свободным временем.
7	7	2	0,5	-	Сущность и основные элементы системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Диагностика существующей на предприятии системы мотивации персонала. Формирование целей и принципов политики организации в области мотивации труда персонала.
8	8	2	1	-	Разработка систем материального (денежного) стимулирования. Грейдирование рабочих мест(должностей). Установление постоянной и переменной частей оплаты системы труда. Внедрение материального (неденежного) стимулирования (социального пакета).
9	9	2	1	-	Методологические основы управления мотивацией и стимулированием труда. Современные организационные структуры управления персоналом ответственные за реализацию политики мотивации и стимулирования персоналом. Оценка эффективности управления мотивационной политикой на предприятии.
Итого:		18	6	-	

### Практические занятия

Таблица 5.2.2

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема практического занятия
		ОФО	ЗФО	ОЗФО	
1	1, 2, 3	4	1	-	Исторический аспект: формирование и развитие различных видов влияния.
2		6	1	-	Содержательные и процессуальные теории мотивации.
3		4	1	-	Стимулирование трудовой деятельности персонала.
4	6,7	8	2	-	Методы поддержания высокой работоспособности и личной эффективности.
5	8	6	2	-	Социальный пакет как инструмент мотивации персонала.
6	9	3	0,5	-	Удержание персонала.
7		3	0,5	-	Современные модели мотивации персонала.
Итого:		34	8	-	

**Лабораторные занятия** учебными планами не предусмотрены

## Самостоятельная работа студента

Таблица 5.2.3

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем, час.			Тема	Вид СРС
		ОФО	ЗФО	ОЗФО		
1	1	5	8	-	Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.	Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к тесту
2	2	5	8	-	Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.	Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к тесту
3	3	5	8	-	Анализ медийного материала, иллюстрирующего примеры мотивационных систем, методов стимулирования и эффектов мотивационного воздействия на персонал	Подготовка отчета к практической работе
4	4	6	9	-	Разработка системы лояльности персонала организации.	Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к тесту
5	5	5	9	-	Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия	Подготовка отчета к практической работе
6	6	5	8	-	Мотивация посредством проектирования работы (модель Хэкмана и Олдхэма).	Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к практической работе, к тесту
7	7	5	8	-	Теория постановки целей. Основные принципы целеполагания.	Подготовка к практической работе, подготовка к тесту
8	8	5	8	-	Теория самодетерминации и внутренней мотивации поведения человека (Э. Диси, Р. Руаяна).	Подготовка к практической работе, подготовка к тесту
9	9	5	8	-	Теории «Х» и «У». В. Зигерт и Л. Ланг об интерпретации теории «У»	Изучение теоретического материала по разделу, подготовка к тесту
10	1-9	-	6	-		Подготовка к зачету
11	1-9	-	10	-	Контрольная работа	Подготовка контрольной работы
12	1-9	10	4	-	Зачет	Подготовка к зачету
Итого:		56	94	-		

5.2.3 Преподавание дисциплины ведется с применением следующих видов образовательных технологий:

Лекция-презентация, с применением интерактивных технологий и мультимедийных средств.

Командная работа: решение практико-ориентированных задач через парную и групповую работу, решение ситуационных задач, кейсов, анализ возникающих в повседневной жизни и профессиональной деятельности ситуаций.

## 6. Тематика курсовых работ/проектов

Курсовые работы/проекты учебным планом не предусмотрены.

## 7. Контрольные работы

### 7.1. Методические указания для выполнения контрольных работ.

Контрольная работа предусмотрена для обучающихся заочной формы обучения. Объем контрольной работы составляет не более 20 страниц формата А4, со стандартными полями (верхнее 20 мм, нижнее 20 мм, левое 30 мм, правое 15 мм, полуторный межстрочный интервал, шрифт Times New Roman, кегль 14). Содержит следующие разделы: титульный лист, оглавление, введение, основную часть и список литературы.

При оценивании контрольной работы учитывается полнота и правильность решения задач контрольной работы. Контрольная работа содержит три задачи. Задачи составлены в 100 вариантах.

Трудоёмкость работы составляет – 10 часов.

Вариант контрольной работы выдается преподавателем.

### 7.2. Тематика контрольных работ.

1. Разработка системы материального стимулирования для малого инновационного предприятия.
2. Разработка технологии оценки эффективности системы мотивации и стимулирования труда персонала организации.
3. Анализ медийного материала, иллюстрирующего примеры мотивационных систем, методов стимулирования и эффектов мотивационного воздействия на персонал.
4. Разработка системы лояльности персонала организации.
5. Повышение удовлетворенности трудом персонала конкретного предприятия

## 8. Оценка результатов освоения дисциплины

8.1 Критерии оценивания степени полноты и качества освоения компетенций в соответствии с планируемыми результатами обучения приведены в Приложении 1.

8.2 Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся очной, очно-заочной формы обучения представлена в таблице 8.1.

Таблица 8.1

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1 текущая аттестация		
1	Выполнение практической работы №1, №2, №3	0-15
4	Текущий и промежуточный контроль знаний лекционного материала, самостоятельной внеаудиторной и аудиторной работы.	0-15
ИТОГО за первую текущую аттестацию		<b>0-30</b>
2 текущая аттестация		
5	Выполнение практической работы №4, №5	0-15
8	Текущий и промежуточный контроль знаний лекционного материала, самостоятельной внеаудиторной и аудиторной работы.	0-25
ИТОГО за вторую текущую аттестацию		<b>0-40</b>
3 текущая аттестация		
9	Выполнение практической работы №6, №7	0-15
13	Текущий и итоговый контроль знаний лекционного материала, самостоятельной внеаудиторной и аудиторной работы.	0-15
ИТОГО за третью текущую аттестацию		<b>0-30</b>
<b>ВСЕГО</b>		<b>0-100</b>

8.3 Рейтинговая система оценивания степени полноты и качества освоения компетенций обучающихся заочной формы обучения представлена в таблице 8.2.

Таблица 8.2

№ п/п	Виды мероприятий в рамках текущего контроля	Количество баллов
1	Защита практических работ.	<b>0-50</b>
2	Выполнение контрольной работы по курсу (предусмотрена учебным планом)	<b>0-15</b>
3	Итоговое тестирование по дисциплине	<b>0-35</b>
	<b>ВСЕГО</b>	<b>0-100</b>

## 9. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

9.1. Перечень рекомендуемой литературы представлен в Приложении 2.

9.2. Современные профессиональные базы данных и информационные справочные системы:

1. Электронный каталог/Электронная библиотека ТИУ – <http://webirbis.tsogu.ru/>
2. Электронно-библиотечная система «IPRbooks» – <http://www.iprbookshop.ru/>
3. Электронная нефтегазовая библиотека РГУ нефти и газа им. Губкина (Российский государственный университет нефти и газа им. И.М. Губкина) – <http://elib.gubkin.ru/>
4. Электронная библиотека УГНТУ (Уфимский государственный нефтяной технический университет) – <http://bibl.rusoil.net>
5. Электронная библиотека УГТУ (Ухтинский государственный технический университет) – <http://lib.ugtu.net/books>
6. Научная электронная библиотека ELIBRARY.RU – <http://www.elibrary.ru>
7. Электронно-библиотечная система «Лань» – <https://e.lanbook.com>
8. Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – [www.studentlibrary.ru](http://www.studentlibrary.ru)
9. Электронно-библиотечная система «Book.ru» – <https://www.book.ru/>
10. Электронная библиотека ЮРАЙТ – <https://urait.ru/>
11. Система поддержки дистанционного обучения - <https://educon2.tyuiu.ru/>

9.3. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в т. ч. отечественного производства:

- MS Office (Microsoft Office Professional Plus);
- MS Windows.

## 10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Помещения для проведения всех видов работы, предусмотренных учебным планом, укомплектованы необходимым оборудованием и техническими средствами обучения.

Таблица 10.1

### Обеспеченность материально-технических условий реализации ОПОП ВО

№ п/п	Наименование учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), практики, иных видов учебной деятельности, предусмотренных учебным планом образовательной программы	Наименование помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом, в том числе помещения для самостоятельной работы, с указанием перечня основного оборудования, учебно-наглядных пособий	Адрес (местоположение) помещений для проведения всех видов учебной деятельности, предусмотренной учебным планом
	Профессиональная мотивация	Лекционные занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации.	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 227

	<p>Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, документ-камера, ноутбук.</p>	
	<p>Практические занятия: Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа и семинарского типа (практические занятия); групповых и индивидуальных консультаций; текущего контроля и промежуточной аттестации. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья, доска аудиторная. Комплект мультимедийного оборудования: проектор, экран, документ-камера, ноутбук.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 227
	<p>Помещение для самостоятельной работы обучающихся с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду: ноутбуки в комплекте.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корп. 1, каб. 208
	<p>Кабинет, оснащенный компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и наличием доступа в электронную информационно-образовательную среду организации для обучающихся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья. Оснащённость: Рабочий стол для инвалидов-колясочников одноместный; Компьютер в комплекте, интерактивный дисплей, веб-камера.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корпус 1, каб. 105
	<p>Кабинет для текущего контроля и промежуточной аттестации – кабинет электронного тестирования. Оснащённость: Учебная мебель: столы, стулья. Компьютер в комплекте, проектор, экран, моноблоки в комплекте.</p>	626158, Тюменская обл., г. Тобольск, Зона ВУЗов, № 5, корпус 1, каб. № 323

## 11. Методические указания по организации СРС

### 11.1. Методические указания по подготовке к практическим занятиям

На практических занятиях обучающиеся отрабатывают практические аспекты теоретических вопросов, рассмотренных в рамках лекционных занятий. В процессе подготовки к практическим занятиям обучающиеся могут прибегать к консультациям преподавателя.

Подготовка к практическим занятиям предполагает работу с Интернет – ресурсами и сбор необходимой информации для выполнения аналитических расчетов и построения причинно-следственных связей исходя из заданной тематики. Наличие конспекта лекций на практическом занятии обязательно.

Следует отметить, что не менее 50% времени от общего времени на изучение дисциплины потребуется на работу с различными источниками: периодической литературой, учебниками,

Интернет-ресурсами и т.д. для поиска актуальной информации для выполнения расчетно-аналитических работ, систематизация различных теоретико-методических подходов и т.д.

### 11.2. Методические указания по организации самостоятельной работы.

Самостоятельная работа (СР) обеспечивает подготовку обучающихся к практическим занятиям и итоговой аттестации по курсу. Внеаудиторная СР это вид учебных занятий, в процессе которых обучающиеся, руководствуясь непосредственной помощью преподавателя или соответствующей научно-методической литературой, самостоятельно углубляют и



совершенствуют приобретенные на аудиторных занятиях знания, умения и опыт учебно-познавательной деятельности, выполняя во внеаудиторное время учебные контрольные задания, способствующие развитию их интеллектуальной активности и познавательной самостоятельности как черт личности

**Планируемые результаты обучения для формирования компетенции и критерии их оценивания**

Дисциплина Профессиональная мотивация

Код, направление подготовки: направление подготовки:

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

Код компетенции	Код, наименование ИДК	Код и наименование результата обучения по дисциплине (модулю)	Критерии оценивания результатов обучения			
			1-2	3	4	5
УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1.1. Осуществляет выбор актуальных российских и зарубежных источников, а так же поиск, сбор и обработку информации, необходимой для решения поставленной задачи	Знать: З1 актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи;	Не знает актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи	Частично знает актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи	Знает актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи	Знает в полной мере актуальные российские и зарубежные источники информации, необходимой для решения поставленной задачи
		Уметь: У1 разрабатывать алгоритмы реализации поставленных задач;	Не умеет разрабатывать алгоритмы реализации поставленных задач	Умеет разрабатывать алгоритмы реализации поставленных задач	Умеет по цели формулировать задачи для ее решения	Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения
		Владеть: В1 навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимых для решения поставленной задачи;	Не обладает навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимой для решения поставленной задачи	Частично обладает навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимой для решения поставленной задачи	Обладает навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимой для решения поставленной задачи	Обладает в полной мере навыками использования выбора актуальных российских и зарубежных источников информации, необходимой для решения поставленной задачи
	УК-1.2. Систематизирует и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи.	Знать: З2 способы систематизации и критически анализирует информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи;	Не знает способы систематизации и критического анализа информации, полученной из разных источников, в соответствии с требованиями	Частично знает способы систематизации и критического анализа информации, полученной из разных источников, в соответствии	Знает способы систематизации и критического анализа информации, полученной из разных источников, в соответствии	Знает в полной мере способы систематизации и критического анализа информации, полученной из разных источников, в соответствии

			бованиями и условиями задачи	ветствии с требованиями и условиями задачи	ствии с требованиями и условиями задачи	ветствии с требованиями и условиями задачи
		Уметь: U2 систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи;	Не знает как систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Частично знает как систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Знает как систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи	Знает в полной мере как систематизировать и критически анализировать информацию, полученную из разных источников, в соответствии с требованиями и условиями задачи
		Владеть: B2 навыками оценивания практических задач;	Не обладает навыками оценивания практических задач	Частично навыками оценивания практических задач	Обладает навыками оценивания практических задач	Обладает в полной мере навыками оценивания практических задач
	УК-1.3. Использует методики системного подхода при решении поставленных задач	Знать: Z3 методы системного подхода при решении поставленных задач;	Не знает методы системного подхода при решении поставленных задач	Частично знает методы системного подхода при решении поставленных задач	Знает методы системного подхода при решении поставленных задач	Знает в полной мере методы системного подхода при решении поставленных задач
		Уметь: U3 использовать методики системного подхода при решении поставленных задач;	Не знает как использовать методики системного подхода при решении поставленных задач	Частично знает использовать методики системного подхода при решении поставленных задач	Знает использовать методики системного подхода при решении поставленных задач	Знает в полной мере использовать методики системного подхода при решении поставленных задач
		Владеть: B3 стратегиями действий системного подхода при решении поставленных задач;	Не обладает стратегиями действий для построения алгоритмов	Частично стратегиями действий для построения алгоритмов	Обладает стратегиями действий для построения алгоритмов	Обладает в полной мере стратегиями действий для построения алгоритмов
УК-2. Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений	УК-2.1. Проводит анализ поставленной цели и формулирует совокупность взаимосвязанных задач, которые необходимо решить для ее достижения	Знать: Z4 знает основные виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач;	Отсутствуют знания основных видов ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач	Знает некоторые виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач	Знает основные виды ресурсов и ограничений для решения профессиональных задач	Знает основные, новые и перспективные виды ресурсов и ограничения по их использованию для решения профессиональных задач

		Уметь: У4 проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения;	Не умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, необходимые для достижения цели	Умеет проводить анализ поставленной цели	Умеет по цели формулировать задачи для ее решения	Умеет проводить анализ поставленной цели и формулировать задачи, которые необходимо решить для ее достижения
		Владеть: В4 методиками разработки цели и задач проекта;	Не способен разрабатывать цели и формулировать задачи	Владеет навыком проведения анализа поставленной цели	Владеет некоторыми методиками разработки цели и задач проекта	Владеет основными методиками разработки цели и задач проекта
УК-2.2. Выбирает оптимальный способ решения задач, исходя из имеющихся ресурсов и ограничений		Знать: З5 основные методы оценки разных способов решения задач;	Не знает основные методы оценки разных способов решения задач, законодательные и правовые нормы в профессиональной деятельности	Знает основные методы оценки разных способов решения задач	Знает основные методы оценки разных способов решения задач	Знает в полной мере методы оценки разных способов решения задач
		Уметь: У5 анализировать альтернативные варианты для достижения намеченных результатов;	Не умеет использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Умеет использовать основные моменты нормативно-правовой документации	Умеет использовать основные действующие законы и правовые нормы в профессиональной деятельности	Умеет эффективно использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.
		Владеть: В5 методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта	Не владеет методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта	Владеет основными методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта	Владеет методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта	Владеет методами оценки потребности в ресурсах, продолжительности и стоимости проекта
УК-2.3. Анализирует действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие область профессиональной деятельности		Знать: З6 действующее законодательство и правовые нормы, регулирующие профессиональную деятельность	Не знает основные законодательные и правовые нормы в профессиональной деятельности	Знает основные законодательные и правовые нормы в профессиональной деятельности	Знает некоторые законодательные и правовые нормы в профессиональной деятельности	Знает в полной мере основные законодательные и правовые нормы в профессиональной деятельности

		Уметь: У6 использовать норматив-но-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности;	Не умеет использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности	Умеет использовать основные моменты нормативно-правовой документации	Умеет использовать основные действующие законы и правовые нормы в профессиональной деятельности	Умеет эффективно использовать нормативно-правовую документацию в сфере профессиональной деятельности.
		Владеть: В6 навыками работы с нормативно-правовой документацией.	Не владеет навыками работы с нормативно-правовой документацией	Владеет основными моментами работы с нормативно-правовой документацией	Владеет навыком работы с нормативно-правовыми документами	Владеет навыком эффективной работы с нормативно-правовыми документами

## КАРТА

## обеспеченности дисциплины учебной и учебно-методической литературой

Дисциплина: Профессиональная мотивация

18.03.01 Химическая технология

15.03.04 Автоматизация технологических процессов и производств

№ п/п	Название учебного, учебно-методического издания, автор, издательство, вид издания, год издания	Количество экземпляров в БИК	Контингент обучающихся, использующих указанную литературу	Обеспеченность обучающихся литературой, %	Наличие электронного варианта в ЭБС (+/-)
1	Карташова, Л. В. Управление человеческими ресурсами : учебное пособие для слушателей образовательных учреждений, обучающихся по программе МВА и другим программам подготовки управленческих кадров / Л. В. Карташова ; Институт экономики и финансов "Синергия". - М. : ИНФРА-М, 2007. - 236 с.	25	60	100	+
2	Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 365 с. - (Высшее образование). - URL: <a href="https://urait.ru/bcode/511667">https://urait.ru/bcode/511667</a>	ЭР*	60	100	+
3	Щелкунова, С. А. Основы управления персоналом : учебное пособие / С. А. Щелкунова, М. С. Бокова. - Самара : СамГУПС, 2018. - 116 с. - URL: <a href="https://e.lanbook.com/book/130437">https://e.lanbook.com/book/130437</a> .	ЭР*	60	100	+

\*ЭР – электронный ресурс для автор. пользователей доступен через Электронный каталог/Электронную библиотеку ТИУ <http://webirbis.tsogu.ru/>

Дополнения и изменения  
к рабочей учебной программе по дисциплине  
Профессиональная мотивация  
на 2024-2025 учебный год

Дополнений и изменений в рабочую программу не вносится.

Дополнения и изменения внес:  
Канд. социол. наук



А.А. Новикова

Дополнения (изменения) в рабочую программу рассмотрены и одобрены на заседании кафедры естественных и гуманитарных дисциплин.

Заведующий кафедрой



С. А. Татьяненко

**СОГЛАСОВАНО:**

Заведующий выпускающей кафедрой



С. А. Татьяненко

«04» апреля 2024 г.