



ТЕХНИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ
УГМК



Негосударственное частное образовательное учреждение высшего образования
«Технический университет УГМК»
(НЧОУ ВО «ТУ УГМК»)

УТВЕРЖДАЮ

Директор НЧОУ ВО «ТУ УГМК»


В.А. Лапин
(подпись) Технический университет УГМК
« 18 » 2023 г.


ПРОГРАММА
повышения квалификации
«Нематериальные способы мотивации сотрудников»
(наименование программы)

Верхняя Пышма
2023

1. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОГРАММЫ

1.1. Цель реализации программы

Совершенствование и получение новой компетенции, необходимой для профессиональной деятельности:

- способность мотивировать подчиненных через систему индивидуальных ценностей сотрудников;
- способность самостоятельно разработать систему нематериальной мотивации в компании.

1.2. Планируемые результаты обучения

Слушатель должен знать:

- основные мотивационные факторы;
- типология и классификация сотрудников в зависимости от мотивации;
- инструменты диагностики мотивации;
- мотивационный менеджмент.

Слушатель должен уметь:

- выявлять ведущие мотивы сотрудников;
- применять современные типологии и классификации персонала в зависимости от типа мотивации;
- применять различные инструменты мотивации к сотрудникам в зависимости от типа мотивации;
- использовать способы повышения собственной мотивации;
- давать правильную обратную связь подчиненным;
- внедрять инструменты мотивационного менеджмента.

1.3. Требования к уровню подготовки слушателя

Высшее или среднее профессиональное образование.

1.4. Программа разработана с учетом профессионального стандарта «Специалист по управлению персоналом» (№ 39362 утв. Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 6 октября 2015 г. № 691н.)

2. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ

2.1. Учебный план

Наименование раздела		Трудоёмкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час	Текущий контроль (шт.)			Промежуточная аттестация	
				лекции	лабора торные работы	прак. занятия, семинары		РК, РГР, Реф	КР	КП	Зачет	Экзамен
1		2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1.	Основные мотивационные факторы	6	6	0	0	6	0	0	0	0	0	0
2.	Типы людей, их профессиональные дрейфы в зависимости от мотивации	2	2	0	0	2	0	0	0	0	0	0
3.	Мотивационный менеджмент	7	7	0	0	7	0	0	0	0	0	0
4.	Итоговая аттестация	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Итого		16	15	0	0	15	0	0	0	0	0	1
Всего		16	15									

2.2. Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование раздела и тем	Трудоемкость, час	Всего, ауд. час.	в том числе, час.			СРС, час
				лекции	лабораторные работы	прак. занятия, семинары	
1	2	3	4	5	6	7	8
1.	Основные мотивационные факторы	6	6	0	0	6	0
1.1	Понятие мотивационных факторов	1	1	0	0	1	0
1.2	Инструменты исследования факторов мотивации	3	3	0	0	3	0
1.3	Проектное интервью	1	1	0	0	1	0
1.4	Экспресс-анализ мотивационного климата	1	1	0	0	1	0
2.	Типы людей, их профессиональные дрейфы в зависимости от мотивации	2	2	0	0	2	0
2.1	Типология людей	1	1	0	0	1	0
2.2	Использование различных комбинаций мотивационных факторов в зависимости от типа личности	1	1	0	0	1	0
3.	Мотивационный менеджмент	7	7	0	0	7	0
3.1	Создание мотивационного климата	1	1	0	0	1	0
3.2	Самотивация	2	2	0	0	2	0
3.3	Факторы демотивации	2	2	0	0	2	0
3.4	Деньги как основа нематериальной мотивации	2	2	0	0	2	0
4.	Итоговая аттестация	1	0	0	0	0	0
Итого		16	15	0	0	15	0

2.3. Примерный календарный учебный график

Период обучения (дни, недели) ¹⁾	Наименование раздела
Первый день	Основные мотивационные факторы. Типы людей, их профессиональные дрейфы в зависимости от мотивации.
Второй день	Мотивационный менеджмент. Итоговая аттестация

¹⁾ Даты обучения будут определены в расписании занятий при наборе группы на обучение

2.4. Рабочие программы разделов

№, наименование темы	Содержание лекций (количество часов)	Наименование лабораторных работ (количество часов)	Наименование практических занятий или семинаров (количество часов)	Виды СРС (количество часов)
1	2	3	4	5
1 - Основные мотивационные факторы (6)				
1.1	-	-	Понятие мотивационных факторов (1)	-
1.2	-	-	Инструменты исследования факторов мотивации (3)	-
1.3	-	-	Проектное интервью (1)	-
1.4	-	-	Экспресс-анализ мотивационного климата (1)	-
2 - Типы людей, их профессиональные дрейфы в зависимости от мотивации (2)				
2.1	-	-	Типология людей (1)	-
2.2	-	-	Использование различных комбинаций мотивационных факторов в зависимости от типа личности (1)	-
3 - Мотивационный менеджмент (7)				
3.1	-	-	Создание мотивационного климата (1)	-
3.2	-	-	Самомотивация (2)	-
3.3	-	-	Факторы демотивации (2)	-
3.4	-	-	Деньги как основа нематериальной мотивации (2)	-

2.5. Оценка качества освоения программы

2.5.1. Оценочные материалы

Критерии оценки уровня освоения программы:

- Минимальный уровень – соответствует оценке «удовлетворительно» и обязательный для всех слушателей по завершении освоения программы обучения.
- Базовый уровень – соответствует оценке «хорошо» и характеризуется превышением минимальных характеристик сформированности компетенции.
- Повышенный уровень – соответствует оценке «отлично» и характеризуется максимально возможной выраженностью компетенции, важен как качественный ориентир для самосовершенствования.

2.5.2. Методические материалы

Положение об итоговой аттестации слушателей по дополнительным профессиональным программам в Негосударственном частном образовательном учреждении высшего образования «Технический университет УГМК».

3. ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ

3.1. Материально-технические условия

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Аудитории ТУ УГМК	Практические занятия	Мультимедийное оборудование

3.2. Учебно-методическое и информационное обеспечение

1. Бобина, Н. В. Самоменеджмент: учебное пособие : [16+] / Н. В. Бобина, Л. А. Каменская, И. Ю. Столярова ; Сочинский государственный университет. – Сочи : Сочинский государственный университет, 2020. – 184 с. : схем., табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618131> (дата обращения: 30.01.2023). – Библиогр.: с. 156-157. – Текст : электронный.
2. Руденко, А. А. Мотивация и развитие персонала : учебное пособие / А. А. Руденко, Т. В. Остудина, Т. В. Полякова. — Тольятти : ТГУ, 2013. — 210 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/139675> (дата обращения: 30.01.2023). — Режим доступа: для авториз. пользователей.
3. Спивак, В. А. Методология и стратегия самоменеджмента=Methodology and strategy for self-management / В. А. Спивак. – Москва : Креативная экономика, 2018. – 341 с. : табл., схем., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=499079> (дата обращения: 30.01.2023). – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-91292-217-6. – DOI 10.18334/9785912922176. – Текст : электронный.

3.3. Кадровые условия

Кадровое обеспечение программы осуществляют преподаватели-практики, консультанты по организационному развитию, управлению персоналом, менеджменту.

4. РУКОВОДИТЕЛЬ И СОСТАВИТЕЛИ ПРОГРАММЫ

Руководитель программы: *Худякова Олеся Евгеньевна*, заместитель начальника управления ДПО НЧОУ ВО «Технический университет УГМК».

Составитель программы: *Куликова Елена Сергеевна*, консультант по производственному менеджменту, оптимизации бизнес-процессов, стратегическому управлению; кандидат экономических наук.