

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Краснодарский филиал
Центр дополнительного образования

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО

на Учёном совете
Краснодарского филиала
Финансового университета
Протокол № 43
«31» августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ


Директор
Краснодарского филиала
Финансового университета
Э.В. Соболев
«31» августа 2026 г.

ПРОГРАММА

повышения квалификации

**«Успешный менеджмент: как мотивировать сотрудников и
повысить производительность»**

ПРОГРАММА ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ

«Успешный менеджмент: как мотивировать сотрудников и повысить производительность»

Общая характеристика программы

Цель программы – формирование и совершенствование у слушателей углубленных и систематизированных знаний в области мотивации сотрудников организации и повышении их производительности.

Наименование профессиональных стандартов, квалификационных справочников, используемых при разработке ДПП:

1. Профессиональный стандарт 07.003 «Специалист по управлению персоналом», утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 9 марта 2022 г. № 109н.
2. Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКСД).

Перечень профессиональных компетенций в рамках имеющейся квалификации, качественное изменение которых осуществляется в процессе обучения:

- способность собирать информацию о потребностях организации в персонале (В/01.6);
- способность к поиску, привлечению, подбору и отбору персонала (В/02.6);
- способность к администрированию процессов обеспечения персоналом и соответствующего документооборота (В/03.6);
- способность к организации и проведению мероприятий по развитию и построению профессиональной карьеры персонала (D/01.6);
- способность к администрированию процессов развития и построения профессиональной карьеры, обучения, адаптации, стажировки персонала и соответствующего документооборота (D/04.6).

Планируемые результаты обучения по программе

По итогам освоения программы слушатели должны:

Знать:

- основные принципы и положения теорий мотивации
- методы материальной и нематериальной мотивации;
- принципы индивидуального подхода к мотивации разных категорий сотрудников;
- особенности управления конфликтами в коллективе;
- психологические особенности сотрудников и их роль в работе;
- ключевые принципы эффективного управления;
- способы анализа результатов работы.

Уметь:

- анализировать и определять потребности и интересы сотрудников;
- разрабатывать системы мотивации с учётом специфики компании;
- предотвращать и разрешать конфликты;
- вдохновлять и мотивировать команду;
- применять психологические методы для повышения эффективности работы;
- внедрять инновационные подходы для повышения производительности;
- оценивать эффективность принятых мер и корректировать стратегии.

Владеть:

- навыками разработки и внедрения мотивационных программ;
- навыками коммуникации и активного слушания;
- умением анализировать причины конфликтов и находить оптимальные решения;
- умением вдохновлять и вести за собой команду;
- инструментами поддержания здоровой атмосферы в команде;
- навыками адаптации управленческих подходов под изменения и нововведения;
- умением делать выводы на основе аналитических данных и оптимизировать рабочие процессы.

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение
высшего образования
«Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации»
(Финансовый университет)

Краснодарский филиал
Центр дополнительного образования

ОБСУЖДЕНО И ОДОБРЕНО

на Ученом совете
Краснодарского филиала
Финансового университета
Протокол № 43
«31» августа 2026 г.

УТВЕРЖДАЮ



Директор
Краснодарского филиала
Финансового университета
Э.В. Соболев
«31» августа 2026 г.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН
программы повышения квалификации
**«Успешный менеджмент: как мотивировать сотрудников и повысить
производительность»**

Требования к уровню образования слушателей	Лица, имеющие среднее профессиональное и (или) высшее образование; лица, получающие высшее образование.
Категория слушателей	Студенты старших курсов направлений «Экономика», «Менеджмент», «Бизнес-информатика»
Срок освоения программы	20 часов, 1 неделя
Форма обучения	Очная-заочная с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий
Режим занятий	4-6 часов в день

№	Наименование раздела, темы	Всего часов трудоемкости	В том числе				Форма контроля
			Контактная работа ¹			Самостоятельная работа	
			Всего часов	из них			
				Лекции	Практические занятия		
1	Тема 1 Современная мотивация и её механизмы	6	4	2	2	2	Практическое задание
2	Тема 2 Повышение производительности через инновационные подходы	6	4	2	2	2	Практическое задание
3	Тема 3 Лидерство и командообразование в цифровую эпоху	6	4	2	2	2	Практическое задание
4	ВСЕГО	18	12	6	6	6	
5	Итоговая аттестация	2				2	Зачет в форме тестирования
6	Общая трудоемкость программы	20	12	6	6	8	

Разработчик программы:

Зинченко Н.В., канд.экон.наук, доцент кафедры «Менеджмент и маркетинг», Краснодарский филиал Финансового университета при Правительстве РФ.

Директор
Центра дополнительного образования
«31» августа 2026 г.



Ю.А. Рюмина

¹ С применением дистанционных образовательных технологий и электронного обучения

Федеральное государственное образовательное бюджетное учреждение высшего образования
«ФИНАНСОВЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Краснодарский филиал

Центр дополнительного образования

Календарный учебный график
программы повышения квалификации

«Успешный менеджмент: как мотивировать сотрудников и повысить производительность»

Объем программы – 20 часов.

Продолжительность обучения – 1 неделя

Форма обучения – очно-заочная с применением дистанционных технологий

№ п/п	Наименование дисциплин (модулей), тем	1 день	2 день	3 день	4 день	КР	СР	ПА	ИА	Всего
1	Тема 1 Современная мотивация и её механизмы	6				4	2			6
2	Тема 2 Повышение производительности через инновационные подходы		6			4	2			6
3	Тема 3 Лидерство и командообразование в цифровую эпоху			6		4	2			6
4	Итоговая аттестация				2				2	2
5	Итого	6	6	6	2	12	6		2	20

Условные обозначения	
КР	контактная работа
СР	самостоятельная работа
ПА	промежуточная аттестация
ИА	итоговая аттестация

Директор

Центра дополнительного образования

«31» августа 2026 г.

 Ю.А. Рюмина

Содержание тем

Тема 1. Современная мотивация и её механизмы

1.1 Мотивация в условиях неопределенности

Как внешние факторы (экономические кризисы, глобальные изменения) влияют на мотивацию сотрудников. Влияние снижения уровня дохода, изменения условий труда, стресса и тревоги на мотивацию сотрудников. Стратегии для сохранения мотивации. Примеры успешных компаний, сохраняющих мотивацию сотрудников.

1.2 Нематериальная мотивация: как она работает?

Роль нематериальной мотивации в привлечении и удержании талантливых сотрудников. Примеры нематериальных вознаграждений. Основные принципы и положения разработки программы нематериального стимулирования. Оценка эффективности программы и адаптация программы в соответствии с результатами оценки. Ключевые показатели мониторинга эффективности нематериальной мотивации.

Тема 2. Повышение производительности через инновационные подходы

2.1 Геймификация и её роль в повышении производительности

Понятие и основные задачи геймификации. Примеры использования игровых элементов в процессе повышения производительности персонала. Роль и эффективность игр для повышения мотивации сотрудников. Алгоритм разработки собственных игр для мотивации и вовлечения сотрудников.

2.2 Управление знаниями и повышение квалификации

Важность непрерывного обучения и развития сотрудников для успешного функционирования организации. Современные инструменты управления знаниями включают системы управления, микрообучение, виртуальную и дополненную реальность (VR и AR), а также платформы, такие как Moodle, TalentLMS и Cornerstone OnDemand. Выявление потребностей в обучении включает опросы, анализ данных и индивидуальные беседы с сотрудниками. Разработка программ обучения включает определение целей, выбор формата обучения, создание контента и системы оценки результатов. Поощрение самостоятельного обучения, а также поддержка наставничества и обмена знаниями.

Тема 3. Лидерство и командообразование в цифровую эпоху

3.1 Дистанционное руководство и удаленные команды

Преимущества и недостатки дистанционного управления. Адаптация рабочих процессов под условия удалённого управления. Необходимость учитывать культурные и языковые различия между сотрудниками. Технологии и инструменты для эффективного управления удалёнными сотрудниками, такие как коммуникационные платформы, инструменты для отслеживания производительности, системы управления проектами, облачные технологии. Способы удержания мотивации и вовлечённости сотрудников в распределённых командах.

Тема 3.2 Лидерство в условиях цифровой трансформации

Понятие и роль цифрового лидера в организации. Навыки и компетенции, необходимые для управления в эпоху цифровых технологий: стратегическое мышление, цифровая грамотность, управление изменениями.

мотивация, создание цифровой культуры и мотивация сотрудников, обучение и развитие, поощрение цифровых ценностей, адаптация к изменениям и управление сопротивлением, применение новых технологий для повышения эффективности. Примеры успешных цифровых трансформаций и уроки для лидеров. Ключевые рекомендации для цифровых лидеров.

Содержание практических занятий

№ темы	Наименование (содержание) темы, по которой предусмотрено практическое занятие	Формы и методы проведения
1	Тема 1. Современная мотивация и её механизмы	Устный опрос, выполнение практических заданий, обмен опытом
2	Тема 2. Повышение производительности через инновационные подходы	Устный опрос, выполнение практических заданий, обмен опытом
3	Тема 3. Лидерство и командообразование в цифровую эпоху	Устный опрос, выполнение практических заданий, анализ конкретных ситуаций, обмен опытом

Содержание самостоятельной работы слушателей

Основная цель самостоятельной работы слушателей – закрепление знаний, полученных в ходе лекционных и практических занятий.

Индивидуальная консультационная работа преподавателей со слушателями осуществляется весь период обучения.

№ п/п	Наименование (содержание) модуля	Формы и методы проведения
1	Тема 1. Современная мотивация и её механизмы	Изучение основной и дополнительной литературы по программе; выполнение практических заданий
2	Тема 2. Повышение производительности через инновационные подходы	Изучение основной и дополнительной литературы по программе; выполнение практических заданий
3	Тема 3. Лидерство и командообразование в цифровую эпоху	Изучение основной и дополнительной литературы по программе; выполнение практических заданий

Список литературы

Основная литература:

1. Вишнякова, М. В. Мотивация и системы мотивирования: критические факторы мотивирования. — СПб.: Питер, 2025. — 232 с.

2. Захарова, Т. И., Ляндау, Ю. В., Мрочковский, Н. С. Мотивационные концепции управления персоналом: учебник. — М.: Русайнс, 2025. — 162 с.

3. Егоршин, А. П. Основы управления персоналом : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2024. — 352 с. — (Высшее образование). — DOI 10.12737/1685. - ISBN 978-5-16-019381-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/2113856>

Дополнительная литература:

4. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — Москва : ИНФРА-М, 2023. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). - ISBN 978-5-16-003544-4. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.ru/catalog/product/1894611>

5. Староверова, К. О. Менеджмент. Эффективность управления: учебное пособие для вузов. — 2-е изд. — М.: Юрайт, 2023. — 165 с.

**Организационно-педагогические условия
реализации программы повышения квалификации**

1. Материально-технические условия, необходимые для осуществления образовательного процесса

Наименование специализированных учебных помещений	Вид занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Учебный интерактивный класс	Все виды контактной работы	Мультимедийное оборудование, компьютеры. Компьютер, подключенный к сети Интернет, интернет-браузер. Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов.

Материально-технические условия соответствуют действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Примечание. В случае проведения учебных занятий с применением электронного обучения (ЭО) и дистанционных образовательных технологий (ДОТ) у слушателя должен быть персональный компьютер, оснащенный аудиоколонками, с доступом в сеть интернет и установленным видеоплеером, способным воспроизводить видеофайлы.

2. Перечень информационных технологий и учебно-методическим условий, используемых при осуществлении образовательного процесса

При проведении занятий с применением ЭО и ДОТ проведение вебинаров для слушателей осуществляется в удаленном доступе. Преподавателями

используются компьютерные презентации, работу в чате, индивидуальное консультирование слушателей.

Условия для функционирования электронной информационно-образовательной среды

Электронные информационные ресурсы	Вид Занятий	Наименование оборудования, программного обеспечения
Система дистанционного обучения, система видеоконференцсвязи	Все виды контактной работы Промежуточная аттестация Итоговая аттестация	Компьютер, подключенный к сети Интернет; интернет-браузер; Прикладные программы для просмотра текстовых и видеоматериалов

3. Организация образовательного процесса

В образовательном процессе используются разнообразные формы работы со слушателями, такие, как:

- лекция (видеолекция) с мультимедийным сопровождением по наиболее сложным вопросам программы;
- лекция-вебинар с использованием современных технических средств обучения;
- практические занятия и самостоятельная работа с использованием современных технических средств обучения;
- кейс-стади (в том числе видео-кейсы)– изучение конкретных ситуаций из практики (casestudy), для выполнения данного вида заданий обучающимся должна быть представлена в письменной форме информация относительно реальной ситуации (профессиональной или жизненной) и поставлены конкретные задачи её изучения проблемы, обучающиеся анализируют различные аспекты проблемы и предлагают выработанные решения;
- тестирование метод оценки знаний, умений, навыков обучающихся и др.

Обучение проводится, в том числе с использованием ЭО и ДОТ, реализуемых посредством информационно-телекоммуникационных сетей при опосредованном взаимодействии слушателей и педагогических работников.

В процессе обучения слушатели обеспечиваются необходимыми для эффективного прохождения обучения учебно-методическими материалами и информационными ресурсами в объеме изучаемого курса, которые могут быть объединены в учебно-методический комплекс. Материалы учебно-методического комплекса доводятся до всех слушателей курса.

Итоговая аттестация проводится на образовательном портале Финансового университета посредством информационно-телекоммуникационных сетей.

4. Кадровое обеспечение образовательного процесса

Учебный процесс со слушателями обеспечивают квалифицированные сотрудники Финансового университета, а также приглашенные специалисты и действующие практики других организаций.

Описание системы оценки качества освоения программы

В систему оценки качества освоения программы «Успешный менеджмент: как мотивировать сотрудников и повысить производительность»

входят:

- текущий контроль;
- итоговая аттестация.

1. Текущий контроль успеваемости реализуется в ходе проведения практических занятий в форме устного опроса, обмена опытом работы, выступлений слушателей по узловым вопросам программы, путем выполнения практических заданий, разбора конкретных ситуаций, тестирования.

2. Форма итоговой аттестации – зачет в форме тестирования, подготовка плана мотивации и повышения производительности для выбранной компании.

Примеры тестовых заданий для итоговой аттестации:

1. Какой метод можно использовать для разработки программы нематериального стимулирования?

- A. Определение целей программы.
- B. Выбор вознаграждений.
- C. Анализ потребностей сотрудников.
- D. Все вышеперечисленные методы

ОТВЕТ: D

2. Какой из следующих подходов является наиболее эффективным для цифровых лидеров?

- A. Следование традиционным методам управления без изменений.
- B. Игнорирование мнения команды при принятии решений.
- C. Упрощение всех процессов для снижения затрат.
- D. Творческий подход и инновационное мышление для решения проблем.

ОТВЕТ: D

3. Какие проблемы может решить геймификация в корпоративном контексте?

- A. Снижение мотивации сотрудников.
- B. Отсутствие обратной связи.
- C. Уменьшение вовлечённости в рабочий процесс.
- D. Низкий уровень конкуренции между сотрудниками.

ОТВЕТ: A, B, C, D

4. Какой из следующих факторов является важным для успешного общения лидеров в цифровую эпоху?

- A. Ясность, убедительность и способность слушать.
- B. Умение писать длинные отчёты.

- C. Игнорирование обратной связи от команды.
- D. Умение говорить на нескольких языках.

ОТВЕТ: A

5. Какие платформы и технологии используются для управления знаниями?

- A. Облачные технологии.
- B. Системы управления обучением (LMS).
- C. Социальные сети для бизнеса.
- D. Корпоративные порталы и интранеты.
- E. Все перечисленные.

ОТВЕТ: E

6. Какое из следующих утверждений о государственной корпорации «Росатом» является верным?

- A. «Росатом» сосредоточен только на традиционных методах работы.
- B. Цифровая трансформация не имеет значения для ядерной безопасности.
- C. «Росатом» не использует цифровые технологии в своей деятельности.
- D. Цифровые технологии помогают «Росатому» повышать эффективность и безопасность.

ОТВЕТ: D

7. Какие факторы обуславливают эффективность геймификации?

- A. Обратная связь
- B. Соревнование
- C. Мотивация
- D. Вовлечённость

ОТВЕТ: A, B, C, D

8. Какое из следующих утверждений наиболее точно описывает роль технологической грамотности в управлении?

- A. Технологическая грамотность ограничивается знанием офисных программ.
- B. Технологическая грамотность позволяет лидерам избегать использования технологий.
- C. Технологическая грамотность не имеет значения для стратегического планирования.
- D. Технологическая грамотность помогает лидерам принимать обоснованные решения на основе данных.

ОТВЕТ: D

9. Какая стратегия помогает снизить уровень стресса и повысить мотивацию?

- A. Отказ от корпоративных мероприятий.
- B. Баланс между работой и личной жизнью.

- C. Обеспечение гибкости рабочего графика
- D. Сокращение отпусков.

ОТВЕТ: B, C

10. Какие шаги включает в себя роль цифрового лидера в организации?

- A. Управление изменениями.
- B. Развитие культуры инноваций.
- C. Обучение и развитие.
- D. Стратегическое планирование.
- E. Всё перечисленное.

ОТВЕТ: E

11. Что такое геймификация?

- A. Создание игр для мотивации и вовлечения сотрудников.
- B. Проведение корпоративных мероприятий в формате игр.
- C. Ничего из перечисленного.
- D. Использование игровых элементов и механик в неигровых контекстах.

ОТВЕТ: D

12. Что из перечисленного не является стратегией для сохранения мотивации сотрудников в условиях нестабильности?

- A. Поддержка и обучение.
- B. Гибкость и адаптивность.
- C. Прозрачность и открытость.
- D. Сокращение рабочих мест.

ОТВЕТ: D

13. Какие примеры использования игровых элементов в корпоративных процессах вы можете назвать?

- A. Оценка производительности.
- B. Системы управления задачами.
- C. Обучение и развитие.
- D. Корпоративные мероприятия.
- E. Всё перечисленное.
- F. Ничего из вышеперечисленного.

ОТВЕТ: E

14. Что такое цифровой лидер?

- A. Ничего из перечисленного.
- B. Тот, кто способствует формированию культуры инноваций в организации.
- C. Руководитель, который обеспечивает успешное внедрение новых решений.

- D. Человек, который понимает, как работают новые технологии, и умеет использовать их для достижения целей организации.

ОТВЕТ: D

15. Какой из следующих аспектов эмоционального интеллекта наиболее важен для лидеров?

- A. Способность управлять своими эмоциями и понимать эмоции других.
B. Умение манипулировать эмоциями сотрудников для достижения целей.
C. Умение игнорировать эмоции сотрудников.
D. Эмоциональный интеллект не имеет значения в бизнесе.

ОТВЕТ: A

Порядок проведения: тестирование проводится с личного компьютера, 20 тестовых вопросов, которые соответствуют темам, рассмотренным в рамках всей учебной программы, количество попыток – 2.

Для получения зачета необходимо правильно ответить не менее чем на 14 тестовых вопросов в любой попытке.

Слушателям, которые успешно прошли итоговую аттестацию выдается **удостоверение о повышении квалификации Финансового университета при Правительстве Российской Федерации.**

Программа рассмотрена и утверждена
на заседании Ученого совета Краснодарского филиала
Протокол от 31.08.2026 г. № 43

Директор
Центра дополнительного образования
«31» августа 2026 г.



Ю.А. Рюмина