

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Костина Лидия Николаевна

Должность: проректор

Дата подписания: 29.11.2024 01:58:54

Уникальный программный ключ:

1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a66

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ**  
**УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**"ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ"**

**Факультет Государственной службы и управления**  
**Кафедра Управления персоналом и экономики труда**

**"УТВЕРЖДАЮ"**

Проректор



Л.Н. Костина

27.04.2023 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)**

**Б1.О.12 "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"**

**Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом**

**Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»**

Квалификация **БАКАЛАВР**

Форма обучения **очная**

Общая трудоемкость **4 ЗЕТ**

Год начала подготовки по учебному плану **2023**

Донецк  
2023

Составители:  
преподаватель



А.С. Никольская

Рецензент:  
канд. экон. наук, доцент

Ю.Г. Баранник

Рабочая программа дисциплины (модуля) "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" разработана в соответствии с:

Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955)

Рабочая программа дисциплины составлена на основании учебного плана: Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы», утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2023 г. протокол №12.

Срок действия программы: 2023-2027

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда

Протокол от 24.04.2023 г. № 12

Заведующий кафедрой:  
канд. гос. упр., доцент Стадник А.М.



(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2024 - 2025 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2024 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2025 - 2026 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2025 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2026 - 2027 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2026 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент Сталник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

---

---

**Визирование РПД для исполнения в очередном учебном году****"УТВЕРЖДАЮ"**

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2027 - 2028 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ 2027 г. №\_\_

Зав. кафедрой канд. гос. упр., доцент, Стадник А.М.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

## РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

<b>1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.	
<b>1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ</b>	
В ходе освоения дисциплины перед обучающимися поставлены следующие задачи:	
<ul style="list-style-type: none"> <li>- рассмотреть теоретические основы мотивации труда;</li> <li>- освоить механизм мотивации труда; мотив и стимул;</li> <li>- изучить зарубежные теории мотивации;</li> <li>- рассмотреть развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России;</li> <li>- ознакомиться с вознаграждением за труд и компенсационной политикой организации;</li> <li>- освоить дополнительное материальное вознаграждение;</li> <li>- изучить оплату труда: формы и системы, структуру заработной платы;</li> <li>- рассмотреть оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования;</li> <li>- изучить управление системой мотивации и стимулирования труда в организации.</li> </ul>	
<b>1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ</b>	
Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.О
<i>1.3.1. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i>	
Модели профессиональных компетенций специалистов в управлении персоналом	
Ознакомительная практика	
Основы кадровой политики и кадрового планирования	
Основы управления персоналом	
Формирование конкурентоспособности студентов вуза	
Введение в профессию	
<i>1.3.2. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" выступает опорой для следующих элементов:</i>	
Оценка и аттестация персонала	
Политика доходов и заработной платы	
Социальная политика в сфере труда	
Качественные методы и технологии в управлении персоналом	
Планирование и статистика труда	
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-7.1: Разрабатывает и внедряет систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала, планирует фонд оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
<b>Уровень 2</b>	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда
<b>Уровень 3</b>	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала
<b>Уровень 2</b>	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда,
<b>Уровень 3</b>	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
<b>Уровень 2</b>	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда

<b>Уровень 3</b>	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-7.2: Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	основы организации исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 2</b>	основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 3</b>	основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	организовать исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 2</b>	организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 3</b>	организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками организации исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 2</b>	навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации
<b>Уровень 3</b>	навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
<b>1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:</b>	
<i>ПК-7.3: Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
<b>Уровень 1</b>	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
<b>Уровень 2</b>	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию
<b>Уровень 3</b>	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уметь:	
<b>Уровень 1</b>	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда
<b>Уровень 2</b>	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию
<b>Уровень 3</b>	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Владеть:	
<b>Уровень 1</b>	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
<b>Уровень 2</b>	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию
<b>Уровень 3</b>	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
<b>В результате освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"</b>	
<b>3.1</b>	<b>Знать:</b>
	- основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений

	- основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
	- основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
<b>3.2</b>	<b>Уметь:</b>
	- организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
	- разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
	- анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
<b>3.3</b>	<b>Владеть:</b>
	- навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
	- навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
	- навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по ее совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
<b>1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ</b>	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
<b>Промежуточная аттестация</b>	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

## РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Общая трудоёмкость дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" составляет 4 зачётные единицы, 144 часов.						
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.						
<b>2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ</b>						
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда						
Теоретические основы мотивации труда /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК-7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Теоретические основы мотивации труда /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Теоретические основы мотивации труда /Ср/	3	6	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Зарубежные теории мотивации /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Зарубежные теории мотивации /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Зарубежные теории мотивации /Ср/	3	6	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации</b>						
Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Ср/	3	5	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Ср/	3	5	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
<b>Раздел 3. Методы мотивации в управлении</b>						
Понятие о методах мотивации. Неэкономические методы мотивации /Лек/	3	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	
Понятие о методах мотивации. Неэкономические методы мотивации /Сем зан/	3	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	
Понятие о методах мотивации. Неэкономические методы мотивации /Ср/	3	3		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	
Управление вознаграждением работников /Лек/	3	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5	0	



				Л2.6		
Управление вознаграждением работников /Сем зан/	3	4		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	
Управление вознаграждением работников /Ср/	3	3		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	
<b>Раздел 4. Организация оплаты труда</b>						
Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Ср/	3	5	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Ср/	3	5	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1	0	

				Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Лек/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Сем зан/	3	4	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Ср/	3	5	ПК-7.1 ПК -7.3	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	3	2		Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6	0	

### РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power

Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеofilмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предполагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как:

монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики, наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы.

Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата, эссе, презентации, эмпирического исследования.

## РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<b>4.1. Рекомендуемая литература</b>			
<b>1. Основная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности: курс лекций (66 с.)	Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018
Л1.2	А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
Л1.3	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (234 с.)	Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.4	Ветлужских, Е. Н.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика : учебное пособие (160 с.)	Москва : Альпина Паблишер, 2019
Л1.5	Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова	Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография (178 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017
Л1.6	Саморуков, А. А.	Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации : учебное пособие (98 с.)	Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016
<b>2. Дополнительная литература</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Уткин Э.А.	Мотивационный менеджмент (256 с.)	М. : ЭКМОС, 1999
Л2.2	Уткин Э.А.	Основы мотивационного менеджмента (352 с.)	М. : Тандем, 2000
Л2.3	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие ( 235 с.)	Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015
Л2.4	Н. С. Зоткина, А. В. Копытова.	Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография (159 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2016
Л2.5	А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017
Л2.6	Витевская, О. В.	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие (161 с.)	Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017
<b>3. Методические разработки</b>			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (18 с.)	экономики труда, 2023
ЛЗ.2	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (22 с.)	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2023
ЛЗ.3	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (123	ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2023

#### 4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Кадровый портал «Кадровик.ру»	<a href="http://www.kadrovik.ru">http://www.kadrovik.ru</a>
Э2	Институт профессионального кадровика	<a href="http://profkadrovik.ru/">http://profkadrovik.ru/</a>
Э3	Электронная библиотечная система «Университетская библиотека онлайн»	<a href="http://www.biblioclub.ru/">http://www.biblioclub.ru/</a>

#### 4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

Компьютерная техника и система связи для сбора, обработки, оформления и представления информации; Программное обеспечение MS Word, MS Excel, программы для демонстрации и создания презентаций («Microsoft Power Point»); организация взаимодействия с обучающимися посредством электронной почты, скайпа: дистанционные занятия проводятся с использованием системы электронного обучения Moodle.

#### 4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронные библиотечные ресурсы:

ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" <http://vk.com/lib4060>

ФГБОУ "Уральского государственного экономического университета" [https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty\\_i-kafedry](https://www.usue.ru/obrazovanie/instituty_i-kafedry)

#### 4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 303 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (36), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, текущего контроля: аудитория № 221 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (18), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа, семинарского типа, групповых консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации: аудитория № 302 учебный корпус № 6.

- комплект мультимедийного оборудования: ноутбук, мультимедийный проектор, экран;

- специализированная мебель: рабочее место преподавателя, рабочие места обучающихся (40), стационарная доска, выкатная доска, Windows 8.1 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2 (лицензия GNU LGPL v3+ и MPL2.0).

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронные информационно-образовательные ресурсы организации.

читальные залы, учебные корпуса 1, 6. Адрес: г. Донецк, ул. Челюскинцев 163а, г. Донецк, ул. Артема 94. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС") и электроннобиблиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. Сервер: AMDFX 8320/32Gb (4x8Gb)/4Tb(2x2Tb). На сервере установлена свободно распространяемая операционная система DEBIAN 10.MSWindows 8.1 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК), MSWindowsXP (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSWindows 7 (Лицензионная версия операционной системы подтверждена сертификатами подлинности системы Windows на корпусе ПК ), MSOffice 2007 RussianOLPNLAE (лицензии Microsoft№ 42638778, № 44250460), MSOffice 2010 Russian (лицензии Microsoft№ 47556582, № 49048130), MSOffice 2013 Russian (лицензии Microsoft№ 61536955, № 62509303, № 61787009, № 63397364), GrubloaderforALTLinux (лицензия GNUGPLv3), MozillaFirefox (лицензия MPL2.0), Moodle (ModularObjectOrientedDynamicLearningEnvironment, лицензия GNUGPL), IncScape (лицензия GPL 3.0+), PhotoScape

## РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

1. Понятие и классификация мотивов труда.
2. Понятие и классификация стимулов к труду.
3. Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор).
4. Ключевые принципы мотивации труда.
5. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг) и их применение в управлении персоналом.
6. Содержательные теории мотивации (К. Альдерфер, Д. Макклелланд) и их применение в управлении персоналом.
7. Процессуальные теории мотивации (С. Адамс, Э.Лоук) и их применение в управлении персоналом.
8. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их применение в управлении персоналом.
9. Теория мотивации В.И. Герчикова.
10. Сравнительный анализ теорий А. Маслоу и К. Альдерфера.
11. Понятие «стимулирование труда». Виды стимулирования персонала.
12. Мотивационная работа на разных этапах управления персоналом.
13. Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы стимулирования труда.
14. Понятие и основные формы стимулирования труда персонала.
15. Основные факторы демотивации персонала.
16. Модель ключевых характеристик работы Дж. Хэкмена и Дж. Олдхема.
17. Факторы, влияющие на оплату труда персонала.
18. Методы управления мотивацией персонала.
19. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.
20. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
21. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
22. Управление мотивацией на всех уровнях организации.
23. Мотивационный механизм организации – понятие и технология раз-работки.
24. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.
25. ~~Партисипативное управление в мотивации персонала~~

### 5.2. Темы письменных работ

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».

9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
17. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
18. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
19. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции.
20. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
21. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
22. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
23. Классификация форм и систем заработной платы.
24. Основные направления государственного регулирования заработной платы
25. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
26. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
27. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
28. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
29. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
30. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
31. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
32. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
33. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
34. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
35. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
36. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
37. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого

### **5.3. Фонд оценочных средств**

Фонд оценочных средств дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

### **5.4. Перечень видов оценочных средств**

Деловая игра  
 Кейс-задача  
 Коллоквиум  
 Контрольная работа  
 Расчетная работа  
 Доклад, сообщение  
 Тестовые задания

## **РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ**

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения, имеющихся в ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.

- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

## **РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ**

Методические рекомендации для обучающихся по освоению дисциплины (рекомендуемый режим и характер учебной работы, в том числе в части выполнения самостоятельной работы) – комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных технологий обучения содержатся в УМКД дисциплины.

Во время проведения семинарских занятий осуществляется текущий контроль. Его цель – проверка уровня подготовки обучающегося к выполнению конкретной работы. Текущий контроль является активной формой углубления, систематизации и закрепления знаний, полученных во время лекционных занятий и самостоятельной подготовки студентов. В ходе текущего контроля в виде устного опроса, письменного экспресс-опроса, обсуждения проблемных вопросов, тестирования, решения расчетных и выполнения ситуационных заданий и т.п. оценивается уровень усвоения программного материала, овладения обучающимся конкретными знаниями и навыками по четко обозначенной проблеме, активность его работы, старательность и творческий подход.

По итогам каждого раздела осуществляется контроль. Он проводится с целью оценки уровня проработки обучающимся теоретического и практического материала в пределах отдельного раздела. Основная форма проведения данного вида контроля – письменное выполнение тестовых заданий. Целью такого контроля является закрепление и углубление обучающимися теоретических и практических знаний, обеспечение подготовки к семестровому (академическому) контролю, стимулирование обучающихся к активной работе на протяжении всего учебного семестра. Примерный перечень тестовых заданий к разделу приведен выше.

Семинарское занятие по дисциплине предусматривает такие формы работы обучающимся:

1. Устный ответ на один из вопросов семинара.
2. Дополнительное сообщение, дополнение.
3. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
4. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
5. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.
6. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.
7. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контроль знаний по разделу.

Описание основных форм работы на семинаре:

Устный ответ на контрольный вопрос семинара выбирается по желанию преподавателя или обучающегося и должен сжато вмещать все главные аспекты проблем (как теоретические, так и практические).

Дополнение – по желанию обучающегося более глубокое разъяснение определенной грани контрольного вопроса. Проводится после базового доклада.

Устный доклад предусматривает произвольное оформление с минимумом формальных требований, но выступление перед аудиторией является обязательным.

Дополнительное сообщение – сообщение в контексте тематики семинара, тему которого избрал обучающийся и согласовал ее с преподавателем. В случае, когда обучающийся не успел выступить на семинарском занятии, для оценки качества самостоятельной работы преподавателю представляется материал для ознакомления и зачитывания этого материала как выступления.

Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений – задавание вопросов обучающемуся, который выступал с докладом (сообщением) по теме выступления, высказывание собственной обоснованной позиции по дискуссионным вопросам выступления.

Письменная работа – понятийный диктант или краткий ответ на вопрос по теме дисциплины.

Существенной формой поиска необходимого и дополнительного материала по дисциплине с целью доработки знаний, полученных во время лекций, является самостоятельная работа обучающегося. Само овладение и выяснение обучающимся рекомендованной литературы создает широкие возможности



По проблематике учебной дисциплины обучающимся рекомендуются следующие виды самостоятельной работы:

самостоятельное изучение и углубленная обработка разделов дисциплины, отдельных вопросов тем; изучение тем учебной дисциплины по конспекту, учебникам и специальной литературе; выполнение индивидуальных заданий (письменно); подготовка к контрольным работам и тестированию; подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС, докладов, тематических сообщений.

Для качественной подготовки к семинарским занятиям по каждой теме обучающемуся нужно:

1. Усвоить лекционный материал.
2. Ознакомиться с планом семинара и рекомендованной литературой к нему.
3. При необходимости получить консультации преподавателя по вопросам, которые касаются докладов и НИРС.
4. Использовать научно-методический потенциал библиотек ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях и на экзамене преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, сообщений, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий (участии в деловых играх). Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной обучающимся или предложенной ему преподавателем проблемы в области современных проблем управления персоналом организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Экзамен проходит в устной форме и предполагает ответ на вопросы экзаменационного билета.

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия и по итогам проведения экзамена.

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ»**

**Факультет государственной службы и управления  
Кафедра управления персоналом и экономики труда**

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**

по дисциплине (модулю) «Мотивация и стимулирование трудовой  
деятельности»

Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Квалификация	бакалавр
Форма обучения	очная

Донецк  
2023

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом «Управление персоналом организации и государственной службы» очной формы обучения.

Составители: Преподаватель Никольская А.С.

ФОС рассмотрен на  
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от

24.04.23

№

12

дата

Заведующий кафедрой

  
(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

## РАЗДЕЛ 1.

### ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ по учебной дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

#### 1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины  
(сведения соответствуют разделу РПУД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	«Управление персоналом организации и государственной службы»
Количество разделов учебной дисциплины	3
Часть образовательной программы	Часть, формируемая участниками образовательных отношений Б1.0.12
Формы текущего контроля	- Текущий контроль (устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, расчетное задание, коллоквиум, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу). - Промежуточная аттестация (зачет с оценкой)
<i>Показатели</i>	Очная форма обучения
Количество зачетных единиц (кредитов)	4
Семестр	4
<b>Общая трудоемкость (академ. часов)</b>	<b>144</b>
<b>Аудиторная контактная работа:</b>	<b>44</b>
Лекционные занятия	36
Семинарские занятия	36
<b>Самостоятельная работа</b>	<b>43</b>
<b>Консультация</b>	<b>2</b>
<b>Контроль</b>	<b>27</b>
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	<i>Зачет с оценкой</i>

## 1.2. Перечень компетенций с указанием этапов формирования в процессе освоения образовательной программы

Таблица 2

### Перечень компетенций и их элементов

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
ПК-7	ПК-7.1: Разрабатывает и внедряет систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала, планирует фонд оплаты труда, стимулирующие и компенсационные выплаты	<b>Знать:</b>	ПК-7.1 З-1
		основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	
		<b>Уметь:</b>	ПК-7.1 У-1
		разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала	
<b>Владеть:</b>	ПК-7.1 В-1		
навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала			
ПК-7	ПК-7.2: Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	<b>Знать:</b>	ПК-7.2 З-1
		основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	
		<b>Уметь:</b>	ПК-7.2 У-1
		организовывать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	
<b>Владеть:</b>	ПК-7.2 В-1		
навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений			
ПК-7	ПК-7.3: Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	<b>Знать:</b>	ПК-7.3 З-1
		основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	
		<b>Уметь:</b>	ПК-7.3 У-1
		организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала	

		работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	
		<b>Владеть:</b>	
		навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений	ПК-7.3 В-1
ПК-7.5	Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	<b>Знать:</b>	
		основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7.5 З-1
		<b>Уметь:</b>	
		анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7.5 У-1
		<b>Владеть:</b>	
		навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта	ПК-7.5 В-1

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
<b>Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда</b>				
1	Тема 1.1. Теоретические основы мотивации труда	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
2	Тема 1.2. Зарубежные теории мотивации	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

<b>Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации</b>				
3	Тема 2.2. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
4	Тема 2.3. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)
<b>Раздел 3. Организация оплаты труда</b>				
5	Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение)
6	Тема 3.2. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение),
7	Тема 3.3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	4	ПК-7.1 ПК-7.2 ПК-7.3	Устный опрос, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания)

## РАЗДЕЛ 2. ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Текущий контроль знаний используется для оперативного и регулярного управления учебной деятельностью (в том числе самостоятельной работой) обучающихся. В условиях балльно-рейтинговой системы контроля результаты текущего оценивания обучающегося используются как показатель его текущего рейтинга. Текущий контроль успеваемости осуществляется в течение семестра, в ходе повседневной учебной работы по индивидуальной инициативе преподавателя. Данный вид контроля стимулирует у обучающегося стремление к систематической самостоятельной работе по изучению учебной дисциплины.

Распределение баллов по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности

Сумма баллов по разделу	Раздел 1				Раздел 2			
	Темы	Т. 1.1	Т.1.2	Т.1.3	К о н	Т.2.1	Т.2.2	Т.2.2

<b>Виды работ:</b> Лекции (ведение конспекта)	-	-	-		-	-	-	
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2		2 2	2 2	2 2	
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-		-	-	-	
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2		2 2	2 2	2 2	
Сумма баллов	24				24			

Сумма баллов по разделу	Раздел 3				Контроль знаний раздела учебной дисциплины- (тестирование) 5	Научная составляющая - 13	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	Т.3.1	Т.3.2	Т.3.3				
<b>Виды работ:</b> Лекции (ведение конспекта)	-	-	-				
Семинарские занятия (устный опрос, учебная дискуссия)	2 2	2 2	2 2				
Индивидуальные задания * (реферат, тезисы, статья)	-	-	-				
Самостоятельная работа (доклады)	2 2	2 2	2 2				
Сумма баллов	24						

Таблица 2.1.

Распределение баллов по видам учебной деятельности (балльно-рейтинговая система)

Наименование Раздела/Темы	Вид задания							
	ЛЗ	СЗ			Всего за тему	КЗР	Р (СР)	ИЗ*
		УО*	Д*	УД*				
Р.1.Т.1.1		1	1	3	6	10	7	
Р.1.Т.1.2		1	1	3	6			
Р.1.Т.1.3		1	1	3	6			
Р.2.Т.2.1		1	1	3	6	10		
Р.2.Т.2.2		1	1	3	6			
Р.2.Т.2.3		1	1	3	6			
Р.3.Т.3.1		1	1	3	6	10		
Р.3.Т.3.2								
Р.3.Т.3.3		1	1	3	6			
<b>Итого: 1006</b>	<b>0</b>	<b>9</b>	<b>9</b>	<b>27</b>	<b>54</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>9</b>

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

Д-подготовка доклада (сообщения) по теме занятия

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р –

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание (реферат, тезисы, статья) по выбранной индивидуальной тематике



## **2.1. Рекомендации по оцениванию устных ответов обучающихся**

С целью контроля усвоения прослушанного на лекции материала и определения уровня подготовленности обучающихся по теме в начале каждого семинарского занятия преподавателем проводится индивидуальный или фронтальный устный опрос по вопросам к семинарскому занятию.

Критерии оценки:

правильность ответа по содержанию задания (учитывается количество и характер ошибок при ответе);

полнота и глубина ответа (учитывается количество усвоенных фактов, понятий и т.п.);

сознательность ответа (учитывается понимание излагаемого материала);

логика изложения материала (учитывается умение строить целостный, последовательный рассказ, грамотно пользоваться специальной терминологией);

рациональность использованных приемов и способов решения поставленной учебной задачи (учитывается умение использовать наиболее прогрессивные и эффективные способы достижения цели);

своевременность и эффективность использования наглядных пособий и технических средств при ответе (учитывается грамотно и с пользой применять наглядность и демонстрационный опыт при устном ответе);

использование дополнительного материала (обязательное условие);

рациональность использования времени, отведенного на задание (не одобряется растянутость выполнения задания, устного ответа во времени, с учетом индивидуальных особенностей обучающихся).

**1 балл (отлично)** - ставится, если обучающийся:

1) полно и аргументировано отвечает по содержанию вопроса;

2) обнаруживает понимание материала, может обосновать свои суждения, применить знания на практике, привести необходимые примеры;

3) излагает материал последовательно и правильно, с соблюдением исторической и хронологической последовательности;

**0,75 балла (хорошо)** - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «2 балла (хорошо)», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

**0,5 балла (удовлетворительно)** - ставится, если обучающийся обнаруживает знание и понимание основных положений данного задания, но:

1) излагает материал неполно и допускает неточности в определении понятий или формулировке правил;

2) не умеет достаточно глубоко и доказательно обосновать свои суждения и привести свои примеры;

3) излагает материал непоследовательно и допускает ошибки.

**0 баллов (неудовлетворительно)** – ставится (в журнал не ставится), если обучающийся обнаруживает незнание ответа на соответствующее задание, допускает ошибки в формулировке определений и правил, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал.

## **ВОПРОСЫ ДЛЯ САМОПОДГОТОВКИ ОБУЧАЮЩИХСЯ**

### ***Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда.***

#### ***Тема 1.1. Теоретические основы мотивации труда***

#### **Семинарское занятие №1:**

1. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности.

2. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы.
3. Особенности трудовой мотивации работников.
4. Содержательные теории мотивации.

#### **Семинарское занятие №2:**

1. Процессуальные теории мотивации
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом
3. Культура разумного потребления и его критерии.

### ***Тема 1.2. Зарубежные теории мотивации***

#### **Семинарское занятие №3:**

1. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу
2. Сущность процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.
3. Концепция партиципативного управления

#### **Семинарское занятие №4:**

1. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
2. Современная практика использования основных теорий мотивации

### ***Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации.***

#### ***Тема 2.1 Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России***

#### **Семинарское занятие №5:**

1. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления.
2. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности.
3. Характеристика различных методик мотивации труда.

#### **Семинарское занятие №6:**

1. Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп российского населения.
2. Развитие содержательных (процессуальных) теорий мотивации.
3. Современная практика использования основных теорий мотивации.

### ***Тема 2.2. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации***

#### **Семинарское занятие №7:**

1. Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения.
2. Компенсационная политика организации.
3. Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы.
4. Зарубежный опыт оплаты труда.

#### **Семинарское занятие №8:**

1. Компенсационная политика современной организации.
2. Материальное стимулирование – основа системы вознаграждения персонала.

3. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в российских компаниях.

### ***Раздел 3. Организация оплаты труда организации***

#### ***Тема 3.1. Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы.***

##### **Семинарское занятие №9:**

- 1) Основные формы и виды заработной платы и их отличия.
- 2) Оценка труда различных категорий персонала.
- 3) Роль заработной платы в воспроизводстве рабочей силы.

##### **Семинарское занятие №10:**

1. Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
2. Назначение, сущность и виды премий.
3. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности

#### ***Тема 3.2. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования***

##### **Семинарское занятие №11:**

1. Критерии эффективности трудовой деятельности.
2. Определение ключевых показателей эффективности
3. Характеристика методик оценки трудового вклада.

##### **Семинарское занятие №12:**

1. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
2. Учет трудового вклада работников в конечные результаты деятельности, его мотивирующее воздействие.

#### ***Тема 3.3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации***

##### **Семинарское занятие №13:**

1. Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации.
2. Диагностика мотивационной среды компании.
3. Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
4. Разработка положения об оплате труда персонала.

##### **Семинарское занятие №14:**

1. Разработка системы мотивации в современной организации.
2. Мотивационный профиль и выбор мотивирующих мероприятий.
3. Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие.

## 2.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестирования обучающихся

В завершении изучения каждого раздела учебной дисциплины проводится контроль знаний по разделу в форме ответов на тестовые задания.

*Критерии оценивания.* Уровень выполнения текущих тестовых заданий оценивается в баллах, которые затем переводятся в оценку. Баллы выставляются следующим образом:

правильное выполнение задания, где надо выбрать один верный ответ – 0,4 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

Оценка (государственная)	Баллы	% правильных ответов
Отлично	4	75-100
Хорошо	3	51-75
Удовлетворительно	2	25-50
Неудовлетворительно	1	менее 25

## ТИПОВЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

### Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

1. Основополагающими понятиями, раскрывающими сущность трудовой мотивации, являются:

1. Социальные нормы
2. Потребности
3. Стимулы
4. Мотиваторы
5. Интересы

2. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «потребности»:

1. Объективно существующая необходимость поддержания жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
2. Субъективное ощущение чего-либо необходимого для жизнедеятельности и развития личности.
3. Нужда в чем-то объективно необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.
4. Нормативно обусловленная нужда в чем-то необходимом для жизнедеятельности и развития личности, социальной группы.

3. Выберите определение, наиболее точно характеризующее понятие «интерес»:

1. Заинтересованность личности в чем-либо.
2. Субъективное представление о потребностях.
3. Осознание того, что нужно для нормальной жизни человека.
4. Конкретное выражение осознанных потребностей.

4. Наиболее точно раскрывает суть понятия «стимул», утверждение, что это:

1. Побуждение человека к действию.

2. Вознаграждение человека.
3. Поощрение деятельности.
4. Внешнее побуждение к деятельности.

5. Суть Хотторнского эксперимента заключалась в попытке:

1. Применить в управлении методы психологического воздействия на работника.
2. Обосновать действенность воздействия на работника условий труда.
3. Раскрыть природу материальных потребностей человека.
4. Разработать действенную систему оплаты труда работников.

6. Японский опыт мотивации ориентирован на достижение:

1. Более полного удовлетворения личных потребностей работника.
2. Групповых целей и задач на основе делегирования полномочий малым группам.
3. Самомотивации и саморазвития.
4. Полной зависимости размера вознаграждения от результата работы сотрудника.

7. Потребности выполняют функции:

1. Социальные.
2. Психологические.
3. Производственные.
4. Биологические.

8. Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:

1. Место и роль человека в системе общественного производства.
2. Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
3. Критерий рациональности.
4. Критерий целостности.

9. Проранжируйте потребности, от низших к высшим, согласно теории потребностей А. Маслоу:

1. Потребность в безопасности.
2. Потребность самовыражения.
3. Потребность принадлежности к социальной группе.
4. Физиологические потребности.
5. Потребности в признании и уважении.

10. Согласно теории потребностей К. Альдерфера групп потребностей существует:

1. Две.
2. Три.
3. Четыре.
4. Пять.

**Тестовые задания для текущего контроля  
знаний обучающихся по разделу 2**

1 . Потребности роста по К. Альдерферу аналогичны таким потребностям теории А.Маслоу, как:

1. Потребность в безопасности.
2. Потребность самовыражения.
3. Потребность принадлежности к социальной группе.
4. Физиологические потребности.
5. Потребности в признании и уважении.

2. Теория потребностей Д. Мак-Клелланда связана с изучением потребностей:

1. Связи.
2. Соучастия.
3. Самовыражения.
4. Существования.
5. Достижения.
6. Властвования.

3.Согласно теории Ф. Герцберга следует выделять группы факторов, мотивирующих работников:

1. Стимулирующие.
2. Мотивирующие.
3. Физиологические.
4. Гигиенические.
5. Психологические.

4. Модель мотивации по В. Вруму включает в себя:

1. Ожидание желаемых результатов и соответствующего вознаграждения.
2. Справедливое вознаграждение.
3. Ценность вознаграждения.
4. Валентность.

5. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые работником зависят от:

1. Затраченных усилий.
2. Способностей и характера человека.
3. Социально-демографических характеристик работника.
4. Образования работника.
5. Осознания работником своей роли в процессе труда.

6. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что:

1. Удовлетворенность работника трудом является причиной высокой результативности труда.
2. Рост заработной платы безусловно стимулирует высокую результативность труда.
3. Высокая результативность труда является причиной удовлетворенности работника.
4. Существует тесная связь между результативностью работника и размером его вознаграждения.

7. Основными мотивами в предпринимательской деятельности являются:

1. Стремление к самореализации.
2. Деньги и личное богатство.
3. Содержательный труд.
4. Власть, престиж, социальный статус.
5. Социальная значимость деятельности.

8. Какие виды мотивации существуют согласно методике мотивации НИИ труда на основе базовых потребностей:

1. Ценностная.
2. Нормативная.
3. Практическая.
4. Материальная.
5. Психологическая.

9. Согласно методике мотивов отношения к труду ВЦИОМ исследуются мотивы:

1. Коммуникации и преобразования.
2. Основной и дополнительной занятости.
3. Смены работы.
4. Достижения и инноваций.

10. К характеристикам тарифной сетки **не** относятся:

1. Количество тарифных разрядов в сетке.
2. Величина прожиточного минимума.
3. Диапазон тарифной сетки.
4. Межразрядные соотношения.

### **Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 3**

1. Основная заработная плата включает в себя:

1. Премииальные выплаты.
2. Оплату по тарифным ставкам.
3. Надбавки за высокое качество оказанных услуг.
4. Оплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

2. В соответствии с Трудовым кодексом РФ минимальный размер оплаты труда (МРОТ):

1. Должен превышать прожиточный минимум.
2. Совпадает с размером прожиточного минимума.
3. Не может быть ниже прожиточного минимума.
4. Не зависит от размера прожиточного минимума.

3. К направлениям государственного регулирования заработной платы относятся:

1. Установление минимального размера оплаты труда.
2. Утверждение коллективных договоров.

3. Установление ЕТС для работников бюджетной сферы.
  4. Установление механизма налогообложения.
  5. Установление форм и систем оплаты труда.
4. Бестарифная модель оплаты труда характеризуется:
1. Расчетом коэффициентов трудового вклада.
  2. Поэлементным подходом к оценке трудового участия работника.
  3. Использованием ЕТС.
  4. Долевым способом расчета заработной платы.
5. Элементами тарифной системы оплаты труда являются:
1. ЕТС.
  2. ЕТКС.
  3. Тарифная ставка.
  4. Тарифная сетка.
  5. Тарифное соглашение.
6. Система, при которой труд рабочего в пределах нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, это:
1. Прямая сдельная.
  2. Сдельно-премиальная.
  3. Сдельно-прогрессивная.
  4. Косвенная сдельная.
7. Аккордная оплата труда является разновидностью:
1. Повременной формы оплаты труда.
  2. Повременно-премиальной с нормированным заданием.
  3. Сдельной формы оплаты труда.
  4. Гибкой формы оплаты труда.
8. Реальная заработная плата это:
1. Номинальная заработная плата, скорректированная на индекс-дефлятор.
  2. Заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов.
  3. Заработная плата, которую работник получает «в конверте».
  4. Располагаемая заработная плата.
9. К функциям заработной платы относятся:
1. Воспроизводственная.
  2. Психофизиологическая.
  3. Стимулирующая.
  4. Организационно-поведенческая.
  5. Ресурсно-разместительная.
10. Сдельная форма оплаты труда **не целесообразна** при:
1. Необходимости стимулирования увеличения выпуска продукции.



2. Высоких требованиях к качеству работ.
3. Высокой технической регламентации работ.
4. Возможности точного измерения количества произведенной продукции.

### 2.3. Рекомендации по оцениванию результатов ситуационных заданий

Максимальное количество баллов	Правильность (ошибочность) решения
4	Полные верные ответы. В логичном рассуждении при ответах нет ошибок, задание полностью выполнено. Получены правильные ответы, ясно прописанные во всех строках заданий и таблиц □
3	Верные ответы, но имеются небольшие неточности, в целом не влияющие на последовательность событий, такие как небольшие пропуски, не связанные с основным содержанием изложения. Задание оформлено не вполне аккуратно, но это не мешает пониманию вопроса
2	Ответы в целом верные. В работе присутствуют несущественная хронологическая или историческая ошибки, механическая ошибка или описка, несколько исказившие логическую последовательность ответа
1	В рассуждении допущены более трех ошибок в логическом рассуждении, последовательности событий и установлении дат. При объяснении исторических событий и явлений указаны не все существенные факты
0	Ответы неверные или отсутствуют □

\* - 0 в журнал не ставится

### 2.4. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

Максимальное количество баллов (государственная оценка)	Критерии
1 (отлично)	Выставляется обучающемуся если он выразил своё мнение по сформулированной проблеме, аргументировал его, точно определив проблему содержание и составляющие. Приведены данные отечественной и зарубежной литературы, статистические сведения, информация нормативно правового характера. Обучающийся знает и владеет навыком самостоятельной исследовательской работы по теме исследования; методами и приемами анализа теоретических и/или практических аспектов изучаемой области. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет; графически работа оформлена правильно.
0,75 (хорошо)	Выставляется обучающемуся если работа характеризуется смысловой цельностью, связностью и последовательностью

	изложения; допущено не более 1 ошибки при объяснении смысла или содержания проблемы. Для аргументации приводятся данные отечественных и зарубежных авторов. Продемонстрированы исследовательские умения и навыки. Фактических ошибок, связанных с пониманием проблемы, нет. Допущены отдельные ошибки в оформлении работы.
0,5 (удовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если в работе студент проводит достаточно самостоятельный анализ основных этапов и смысловых составляющих проблемы; понимает базовые основы и теоретическое обоснование выбранной темы. Привлечены основные источники по рассматриваемой теме. Допущено не более 2 ошибок в содержании проблемы, оформлении работы.
0* (неудовлетворительно)	Выставляется обучающемуся если работа представляет собой пересказанный или полностью заимствованный исходный текст без каких бы то ни было комментариев, анализа. Не раскрыта структура и теоретическая составляющая темы. Допущено три или более трех ошибок в содержании раскрываемой проблемы, в оформлении работы.

\* - 0 в журнал не ставится

### **ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ**

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
17. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
18. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.

19. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции.
20. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.
21. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
22. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
23. Классификация форм и систем заработной платы.
24. Основные направления государственного регулирования заработной платы
25. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
26. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
27. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
28. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
29. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
30. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
31. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
32. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
33. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
34. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
35. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
36. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
37. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

## ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

- 1 Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности.
- 2 Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы.
- 3 Особенности трудовой мотивации работников.
- 4 Содержательные теории мотивации.
- 5 Процессуальные теории мотивации.
- 7 Физиологическая составляющая мотивации и стимулирования (пищевая, половая, познавательная, защитная).
- 8 Психологическая составляющая мотивации и стимулирования (желание, страсть, влечение, установки).
- 9 Социальная составляющая мотивации и стимулирования.
- 10 Моральная составляющая мотивации труда
- 11 Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу
- 12 Сущность процессуальных теорий мотивации. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.
- 13 Концепция партисипативного управления
- 14 Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления.
- 15 Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности.
- 16 Характеристика различных методик мотивации труда.
- 17 Социологические исследования мотивации и потребностей различных групп населения.
- 18 Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения.
- 19 Компенсационная политика организации.
- 20 Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы.
- 21 Зарубежный опыт оплаты труда.
- 22 Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
- 23 Назначение, сущность и виды премий.
- 24 Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности
- 25 Основные формы и виды заработной платы и их отличия.
- 26 Оценка труда различных категорий персонала.
- 27 Роль заработной платы в воспроизводстве рабочей силы.
- 28 Критерии эффективности трудовой деятельности.
- 29 Определение ключевых показателей эффективности
- 30 Характеристика методик оценки трудового вклада коллектива.
- 31 Организационная культура как социально-экономическое мотивационное «поле» организации.
- 32 Диагностика мотивационной среды компании.
- 33 Мотивирующая форма приема персонала; выявление мотиваторов кандидата на стадии приема.
- 34 Разработка положения об оплате труда персонала.

**РЕЦЕНЗИЯ**  
**на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ**  
**Б1.О.12 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом  
Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»  
Составитель: Никольская А.С., преподаватель  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» разработаны в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

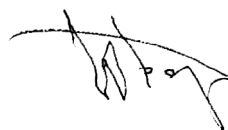
Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Доцент кафедры управления  
персоналом и экономики труда,  
канд. экон. наук, доцент



Ю.Г. Баранник