

Документ подписан простой электронной подписью.
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 11.06.2025 05:32:15
Уникальный программный ключ:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

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

Факультет

Факультет государственной службы и управления

Кафедра

Управления персоналом и экономики труда

"УТВЕРЖДАЮ"

Проректор

Л.Н. Костина

27.04.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.08

"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

2024

Донецк
2024

Составитель(и):

канд. экон. наук, ст. преподаватель

_____ Волочко А.С.

Рецензент(ы):

канд. экон. наук, доцент

_____ Киселева А.А..

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 № 955);

Образовательным стандартом по направлению подготовки высшего образования 38.03.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ (приказ ФГБОУ ВО "РАНХиГС" от 07.09.2023 г. № 01-24499).

Рабочая программа дисциплины (модуля) составлена на основании учебного плана 38.03.03 Управление персоналом

Профиль "Управление персоналом организации и государственной службы", утвержденного Ученым советом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС" от 27.04.2024 протокол № 12.

Срок действия программы: 2024-2028

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

Протокол от 06.03.2024 № 10

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 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, Стадник 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)

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

Рабочая программа пересмотрена, обсуждена и одобрена для исполнения в 2028 - 2029 учебном году на заседании кафедры Управления персоналом и экономики труда

Протокол от " ____ " _____ 2028 г. № ____

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

(подпись)

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

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.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

В ходе освоения дисциплины перед обучающимися поставлены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы мотивации труда;
- освоить механизм мотивации труда; мотив и стимул;
- изучить зарубежные теории мотивации;
- рассмотреть развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России;
- ознакомиться с вознаграждением за труд и компенсационной политикой организации;
- освоить дополнительное материальное вознаграждение;
- изучить оплату труда: формы и системы, структуру заработной платы;
- рассмотреть оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования;
- изучить управление системой мотивации и стимулирования труда в организации.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.В
------------------------	------

1.3.1. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Кадровый консалтинг
Модели управления персоналом
Качество и уровень жизни населения
Командообразование и лидерство

1.3.2. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" выступает опорой для следующих элементов:

Антикризисное управление персоналом
Маркетинг персонала
Организационное поведение
Основы кадровой политики и кадрового планирования
Экономика труда и социально-трудовые отношения
Управление социальным развитием персонала
Управление конфликтами

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПКс-1.5: Способен определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их

Знать:

Уровень 1	базовые категории в сфере мотивации и стимулирования
Уровень 2	базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования
Уровень 3	базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их

Уметь:

Уровень 1	определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования
Уровень 2	определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования
Уровень 3	определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их

Владеть:

Уровень 1	навыками определения базовых категорий в сфере мотивации и стимулирования
Уровень 2	навыками определения базовых категорий в сфере мотивации и стимулирования; идентификации методов мотивации и стимулирования

Уровень 3	навыками определения базовых категорий в сфере мотивации и стимулирования; идентификации методов мотивации и стимулирования и дифференциации их
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКс-1.6: Предлагает модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации</i>	
Знать:	
Уровень 1	модели мотивации персонала
Уровень 2	модели мотивации и стимулирования персонала
Уровень 3	модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации
Уметь:	
Уровень 1	предлагать модели мотивации персонала
Уровень 2	предлагать модели мотивации и стимулирования персонала
Уровень 3	предлагать модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации
Владеть:	
Уровень 1	навыками предложения модели мотивации персонала
Уровень 2	навыками предложения модели мотивации и стимулирования персонала
Уровень 3	навыками предложения модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации

В результате освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"

3.1	Знать:
	базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их;
	модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации.
3.2	Уметь:
	определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их;
	предлагать модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации.
3.3	Владеть:
	навыками определения базовых категорий в сфере мотивации и стимулирования; идентификации методов мотивации и стимулирования и дифференциации их;
	навыками предложения модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики внутренней и внешней среды организации.

1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ

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.

Промежуточная аттестация

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

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
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.						
2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ						
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/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Теоретические основы мотивации труда /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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/	4	8	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Механизм мотивации труда; мотив и стимул /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Механизм мотивации труда; мотив и стимул /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Механизм мотивации труда; мотив и стимул /Ср/	4	8	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2	0	

				Э1 Э2 Э3		
Зарубежные теории мотивации /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Зарубежные теории мотивации /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Зарубежные теории мотивации /Ср/	4	9	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации						
Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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 /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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 /Ср/	4	6	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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	
Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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 /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Ср/	4	6	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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	
Дополнительное материальное вознаграждение /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Дополнительное материальное вознаграждение /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Дополнительное материальное вознаграждение /Ср/	4	6	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Организация оплаты труда						
Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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	4	6	ПКс-1.5	Л1.1 Л1.2	0	

заработной платы /Ср/			ПКс-1.6	Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3		
Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	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/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Э1 Э2 Э3	0	
Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Ср/	4	6	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Лек/	4	2	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Сем зан/	4	4	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Э1 Э2 Э3	0	
Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Ср/	4	6	ПКс-1.5 ПКс-1.6	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (Сем), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются данные справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. 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. Семинарские занятия предполагают аудиторную работу студентов (или в режиме видеоконференции) по усвоению знаний тем лекций в форме устного опроса, дискуссий, выступления с докладами и их обсуждения. 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 тезисов доклада конференции, презентации.

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

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	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
2. Дополнительная литература			
	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»,

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
			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

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А. С. Волочко	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/очно-заочной форм обучения.	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.2	А. С. Волочко	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 Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/очно-заочной форм обучения.	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024
ЛЗ.3	А. С. Волочко	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Методические рекомендации по организации дополнительной внеаудиторной (самостоятельной) работы для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы» очной/очно-заочной форм обучения.	ФГБ ОУ ВО «ДОНАУИГС», 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека «КИБЕРЛЕНИНКА»	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.ru

4.3. Перечень программного обеспечения

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

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Журнал «Управление персоналом» [Электронной ресурс]. – Режим доступа: <https://journal.ksk.expert/>
 Журнал «Управление персоналом» [Электронной ресурс]. – Режим доступа: <https://www.top-personal.ru/>
 Журнал «Управление персоналом, кадровый учет, делопроизводство».
 [Электронной ресурс]. – Режим доступа: https://mymagazines.ru/catalog/upravlenie_personalom-_kadrovyy_uchet/

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ**5.1. Контрольные вопросы и задания**

Вопросы к экзамену

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. Локк) 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 разработки.
24. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.
25. Партиципативное 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 предприятия).

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

Устный опрос

доклад, сообщение

контроль знаний по

разделу (тестирование)

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

Изучение курса предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации 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 и интерактивных технологий обучения.

**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
2024

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 (профиль «Управление персоналом организации и государственной службы») очной формы обучения.

Составитель _____ ст. преподаватель, канд. экон. наук, А. С. Волочко
(должность, ученая степень, ученое звание, инициалы и фамилия)

ФОС рассмотрен на заседании кафедры _____
«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от _____ № _____
06.03.24 10
дата

Заведующий кафедрой _____ А.М. Стадник
(подпись) (инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.

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

1.1. Основные сведения о дисциплине (модулю)

Таблица 1

Характеристика дисциплины (модуля)
(сведения соответствуют разделу РПД)

Образовательная программа	бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	Управление персоналом организации и государственной службы
Количество разделов учебной дисциплины	3
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы	Вариативной части образовательной программы
Формы текущего контроля	устный опрос, тестовое задание, ситуационное задание, деловая игра, коллоквиум, доклад (сообщение), кейс-задача, контроль знаний по разделу
<i>Показатели</i>	<i>Очная форма обучения</i>
Количество зачетных единиц (кредитов)	3
Семестр	4
Общая трудоемкость (академ. часов)	180
Аудиторная контактная работа:	74
Лекционные занятия	36
Семинарские занятия	36
Самостоятельная работа	79
Контроль	27
<i>Форма промежуточной аттестации</i>	Экзамен

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
<i>ПКс-1. Способен разрабатывать и реализовывать стратегию привлечения персонала в соответствии с кадровой политикой и стратегией организации, определять потребность в трудовых ресурсах, выбирать оптимальные</i>	<i>ПКс -1.5. Способен определять базовые категории в сфере мотивации и стимулирования; идентифицирует методы мотивации и стимулирования и дифференцирует их</i>	Знать:	
		Уровень 1	ПКс-1.5 3-1
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.5 3-2
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации и методы оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.5 3-3
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации и методы оценки её эффективности;	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
способы и методы привлечения персонала, осуществлять найм персонала, разработку и внедрение требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала в соответствии со стратегическими планами организации, разрабатывать программы и процедуры профессионального подбора и отбора кандидатов на вакантные должности, составлять профиль должности			
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКс-1.5 У-1
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.5 У-2
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации и внедрять методы оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.5 У-3
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации и внедрять методы оценки её эффективности; определять потребность организации в трудовых ресурсах в стратегической перспективе	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКс-1.5 В-1
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.5 В-2
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации и методами оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.5 В-3
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации и методами оценки её эффективности; методами определения потребности организации в трудовых ресурсах в стратегической перспективе	
	ПКс -1.6. Предлагает модели мотивации и стимулирования персонала с учетом специфики	Знать:	

Компетенция	Индикатор компетенции и его формулировка	Элементы индикатора компетенции	Индекс элемента
	внутренней и внешней среды организации		
		Уровень 1	ПКс-1.6 3-1
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.6 3-2
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации и методы оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.6 3-3
		основы разработки основных направлений кадровой политики организации и методы оценки её эффективности; методы определения потребности организации в трудовых ресурсах в стратегической перспективе	
		Уметь:	
		Уровень 1	ПКс-1.6 У-1
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.6 У-2
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации и внедрять методы оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.6 У-3
		разрабатывать основные направления кадровой политики организации и внедрять методы оценки её эффективности; определять потребность организации в трудовых ресурсах в стратегической перспективе	
		Владеть:	
		Уровень 1	ПКс-1.с В-1
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации	
		Уровень 2	ПКс-1.6 В-2
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации и методами оценки её эффективности	
		Уровень 3	ПКс-1.6 В-3
		основами разработки основных направлений кадровой политики организации и методами оценки её эффективности; методами определения потребности организации в трудовых ресурсах в стратегической перспективе	

Таблица 3

Этапы формирования компетенций в процессе освоения основной
образовательной программы

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины	Номер семестра	Код контролируемо й компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда				
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)
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации				
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)
Раздел 3. Организация оплаты труда				
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	T. 1.1	T.1.2	T.1.3	К о н	T.2.1	T.2.2	T.2.2	К о н
Виды работ:								
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- (по дисциплине) 5	Научная составляющая - 13	Сумма баллов за дисциплину - 100
Темы	T.3.1	T.3.2	T.3.3				
Виды работ: 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			
Итого: 1006	0	9	9	27	54	30	7	9

ЛЗ – лекционное занятие;

УО – устный опрос;

УД-участие в дискуссии при осуждении дискуссионных вопросов

ТЗ – тестовое задание;

ПЗ – практическое занятие;

СЗ – семинарское занятие;

КЗР – контроль знаний по Разделу;

Р – реферат.

СР – самостоятельная работа обучающегося

ИЗ – индивидуальное задание

КС*, К*, Д* - круглый стол, коллоквиум, доклады

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 партисипативного 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. Премияльные 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.

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

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Профиль «Управление персоналом организации и государственной
службы» **Кафедра** «Управление персоналом и экономики труда»
Дисциплина (модуль) «Мотивация и стимулирование трудовой
деятельности»
Курс 2 **Семестр** 4 **Форма обучения** _очная /очно-заочная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ №1

Теоретические вопросы.

1. Процессуальные теории мотивации.
 2. Сущность и классификация конфликтов. Стадии развития конфликта.
- Практическое задание.

Экзаменатор: _____ А. С. Волочко

Утверждено на заседании кафедры «06» марта 2024г. (протокол № 10 от «06»
03.2024г.)

Зав. кафедрой: _____ А. М. Стадник