

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костровец Лариса Борисовна
Должность: директор
Дата подписания: 29.06.2026 18:02:13
Уникальный программный ключ:
6882606104c36dbde41c4ab93a65382136a292d6

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Очная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2025

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

" 0 0" 0' " " 0' 0" ." " "

Заведующий кафедрой:

*Стадник А.М., канд. наук по гос. упр., доцент, заведующий кафедрой
управления персоналом и экономики труда*

Рабочая программа дисциплины 30 Ø2" " " "
" " " одобрена на заседании
кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала
РАНХиГС.

протокол №; от «07» "2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

| | |
|--|---|
| 1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ | |
| Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования 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 | |
| 1. Формирование у магистрантов навыков проектирования систем мотивации и стимулирования персонала; | |
| 2. Подготовка к выполнению самостоятельных исследований в области мотивации персонала и совершенствования систем стимулирования труда; | |
| 3. Разработка, обоснование и оценка эффективности систем мотивации и стимулирования труда в организации. | |
| 1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ | |
| Цикл (раздел) ОПОП ВО: | Б1.О |
| <i>1.3.1. Дисциплина "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:</i> | |
| Психология межличностных отношений | |
| Современные проблемы управления персоналом | |
| <i>1.3.2. Дисциплина "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" выступает опорой для следующих элементов:</i> | |
| Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы | |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>ОПК-1.2: Владеет навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации |
| Уровень 2 | основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта |
| Уровень 3 | основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации |
| Уровень 2 | принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта |
| Уровень 3 | принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации |
| Уровень 2 | навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта |
| Уровень 3 | навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>УК-3.1: Способен обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | способность достижение целей |
| Уровень 2 | способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению |

| | |
|--|---|
| | мотивацией |
| Уровень 3 | способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | обеспечить достижение целей |
| Уровень 2 | обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией |
| Уровень 3 | обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыком обеспечения достижения целей |
| Уровень 2 | навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией |
| Уровень 3 | навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала |
| 1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ: | |
| <i>ПКо ОС-1.2: Планирует, организует, осуществляет и контролирует мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой</i> | |
| Знать: | |
| Уровень 1 | планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации |
| Уровень 2 | планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала |
| Уровень 3 | планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой |
| Уметь: | |
| Уровень 1 | планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации |
| Уровень 2 | планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала |
| Уровень 3 | планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой |
| Владеть: | |
| Уровень 1 | навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации |
| Уровень 2 | навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала |
| Уровень 3 | навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой |
| В результате освоения дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой | |
| 3.1 | Знать: |
| | способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала; |
| | основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности; |
| | планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой. |

| | |
|--|---|
| 3.2 Уметь: | |
| | обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала; |
| | принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности; |
| | планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой |
| 3.3 Владеть: | |
| | навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала; |
| | навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности; |
| | навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой |
| 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 "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" видом промежуточной аттестации является Экзамен | |

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

| 2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ | | | | | | |
|--|----------------|-------|---------------------------------|---|------------|------------|
| Общая трудоёмкость дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" составляет 3 зачётные единицы, 108 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 и стимулирования трудовой деятельности. | | | | | | |
| Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС- | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------|---|---|--|
| деятельности». /Сем зан/ | | | 1.2 | Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | | |
| Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». /Ср/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. /Сем зан/ | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. /Ср/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Раздел 2. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду. | | | | | | |
| Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Лек/ | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Сем зан/ | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. /Сем | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------|---|---|--|
| зан/ | | | ПКо ОС-1.2 | Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | | |
| Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации. | | | | | | |
| Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Сем зан/ | 3 | 4 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. /Сем зан/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Раздел 4. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда. | | | | | | |
| Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. /Лек/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 | 0 | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------|---|---|--|
| | | | ПКо ОС-1.2 | Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | | |
| Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. /Сем зан/ | 3 | 2 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности. /Лек/ | 3 | 1 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности. /Сем зан/ | 3 | 6 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. /Лек/ | 3 | 1 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. /Сем зан/ | 3 | 6 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. /Ср/ | 3 | 3 | УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2 | Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 | 0 | |
| /Конс/ | 3 | 2 | | | 0 | |

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий.

В процессе освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования 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 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.

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

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|--|---|--|
| Л1.1 | А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.) | Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2021 |
| Л1.2 | Абакумова, Н. Н. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (234 с.) | Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021 |
| Л1.3 | Абакумова, Н. Н. | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (235 с.) | Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2022 |
| Л1.4 | Ветлужских, Е. Н. | Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика : учебное пособие (160 с.) | Москва : Альпина Паблишер, 2021 |
| Л1.5 | Н. С. Зоткина, А. В. Копытова. | Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография (159 с.) | Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2023 |
| Л1.6 | Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова | Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография (178 с.) | Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2023 |
| Л1.7 | Саморуков, А. А. | Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации : учебное пособие (98 с.) | Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2022 |

2. Дополнительная литература

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|-----------------|--|--------------------------------------|
| Л2.1 | Чиликина, И. А. | Мотивация трудовой деятельности: курс лекций (66 с.) | Липецк : Липецкий государственный |

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|---|--|--|
| | | | технический университет, ЭБС АСВ, 2022 |
| Л2.2 | А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.) | Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2022 |
| Л2.3 | Витевская, О. В. | Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие (161 с.) | Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2021 |

3. Методические разработки

| | Авторы, | Заглавие | Издательство, год |
|------|--------------|---|---|
| Л3.1 | А.М. Стадник | Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности : методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения /ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда (26 с.) | Донецк : ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС», 2025 |

4.2. Перечень ресурсов

информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

| | | |
|----|---|---|
| Э1 | Федеральная служба государственной статистики | https://rosstat.gov.ru/statistic |
| Э2 | Роструд Федеральная служба по труду и занятости | https://rostrud.gov.ru/ |
| Э3 | КлассИнформ.РУ Справочник кодов общероссийских классификаторов | https://classinform.ru/ |
| Э4 | Общероссийский классификатор профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов | http://okpdtr.ru/ |
| Э5 | Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих (ЕКС) | http://bizlog.ru/eks/ |
| Э6 | Журнал «КСК эксперт» | https://journal.ksk.expert/ |
| Э7 | Журнал «Управление персоналом» » | https://www.top-personal.ru/ |
| Э8 | «Кадровое дело» Практический журнал по кадровой работе» | https://www.kdelo.ru/ |

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:

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

Единый портал бюджетной системы Российской Федерации <http://budget.gov.ru/>

База статистических данных «Финансово-экономические показатели РФ» <https://www.minfin.ru/ru/statistics/>

База данных «Бюджет» Минфина России <https://www.minfin.ru/ru/performance/budget/>
 Официальный сайт Центрального Банка РФ, денежно-кредитная и финансовая статистика, статистика по ценным бумагам <https://cbr.ru/>
 База данных Федеральной налоговой службы «Статистика и аналитика»
https://www.nalog.ru/rn39/related_activities/statistics_and_analytics/
 Единая межведомственная информационно-статистическая система <https://www.fedstat.ru>
 Финансовый портал фондового рынка <http://www.finam.ru>

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

1. Понятие потребности и виды потребностей.
2. Понятие мотива, виды мотивов.
3. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
4. Основные свойства потребностей.
5. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования.
6. Понятие стимулирования, формы стимулов.
7. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
8. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
9. Методы управления мотивацией трудовой деятельности.
10. Первоначальные теории мотивации: теория «X».
11. Первоначальные теории мотивации: теория «Y».
12. Первоначальные теории мотивации: теория «Z».
13. Современные теории мотивации: классификация.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Развитие модели А. Маслоу в работах П. Херси и К. Бланшарда.
15. Теория ERG К. Альдерфера.
16. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда.
17. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
18. Теория ожиданий В. Врума.
19. Теория справедливости С. Адамса.
20. Комплексная теория Л. Портера – Э. Лоулера.
21. Теория постановки целей Э. Локка.
22. Партиципативная концепция мотивации.
23. Теории поля в мотивации трудовой деятельности.
24. Теория организационного роста Литвина – Стрингера.
25. Когнитивные теории в мотивации трудовой деятельности.
26. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
27. Теория приписывания Г. Келли и Ф. Хайдера.
28. Теория атрибуции Вайнера.
29. Кибернетическая теория мотивации.
30. Социально-когнитивная теория А. Бандуры.
31. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
32. Труд как экономическая категория. Виды труда.
33. Модели трудовой активности работника.
34. Трудовой потенциал и его составляющие.
35. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.
36. Процесс формирования мотива труда.
37. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
38. Функции мотивов труда.
39. Классификация мотивов трудовой деятельности.
40. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
41. Составляющие мотивации трудовой деятельности.
42. Цели и методы мотивации трудовой деятельности.
43. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.

44. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации.
45. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.
46. Методы анализа потребностей и мотивов.
47. Трудности изучения мотивации трудовой деятельности.
48. Механизм формирования мотивации труда.
49. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты.
50. Формирование мотивационного ядра персонала организации.
51. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации.
52. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.
53. Управление мотивационным ядром персонала организации.
54. Сущность стимулирования трудовой деятельности.
55. Основные характеристики стимулов к труду.
56. Классификация стимулов, критерии классификации.
57. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование.
58. Основные направления стимулирования персонала: материальное неденежное стимулирование.
59. Основные направления стимулирования персонала: нематериальное стимулирование.
60. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.
61. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
62. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
63. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
64. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
65. Требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
66. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.
67. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
68. Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
69. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.
70. Понятие удовлетворенности трудом. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников.
71. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.
72. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика рефератов:

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.
малого предприятия).

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" разработан в соответствии с локальным нормативным актом ФГБОУ ВО "ДОНАУИГС".

Фонд оценочных средств дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" в полном объеме представлен в виде приложения к данному РПД.

5.4. Перечень видов оценочных средств

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. Устный доклад по тематике индивидуального задания.
3. Участие в дискуссии по итогам докладов и сообщений.
4. Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий.

5. Письменная работа (самостоятельная, контрольная) по заданию преподавателя.

6. Индивидуальное задание.

По окончании изучения раздела на последнем семинарском занятии выполняется контрольная работа.

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).

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

Решение практических расчетных задач и ситуационных заданий – решение возле доски расчетной задачи или на месте ситуационного задания на основе знания теоретического материала, соответствующей методики расчетов показателей, которые характеризуют движение персонала, эффективность управления персоналом.

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 детального усвоения данной дисциплины.

Учитывая тот факт, что изучение дисциплины предусматривает кропотливую работу и содержательное обсуждение вопросов на семинарских занятиях, именно во время самостоятельной работы обучающийся углубляет понимание проблем, активизирует самостоятельный поиск, систематизирует накопленный опыт аналитико-синтетической работы, закладывает основания качественной подготовки докладов, сообщений как по собственным интересам, так и по заданию преподавателя.

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;

подготовка к контрольным работам и тестированию;

подготовка по вопросам семинаров, выполнение НИРС (индивидуального задания), докладов.

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 ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» и других научных учреждений.

Оценивание по дисциплине осуществляется на семинарских занятиях преподавателем.

Выполненные задания на семинарских занятиях представляются в виде устных ответов, докладов, ответов у доски при решении расчетных задач, ответов с места при решении ситуационных заданий. Индивидуальное задание представляет собой научное исследование выбранной студентом или преподавателем проблемы в области мотивации персонала организации, результатом которого является научная статья (тезисы к конференции, презентация).

Результаты оценивания оглашаются преподавателем в конце каждого семинарского занятия.

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) «Системы мотивации и стимулирования трудовой
деятельности»

| | |
|------------------------|--------------------------------|
| Направление подготовки | 38.04.03 Управление персоналом |
| Профиль | Управление персоналом |
| Квалификация | магистр |
| Форма обучения | очная |

Донецк
2025

Фонд оценочных средств по дисциплине (модулю) «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» для обучающихся 2 курса образовательной программы магистратура направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной формы обучения.

Составители: Канд.гос.упр., доцент А.М. Стадник

ФОС рассмотрен на
заседании кафедры

«Управление персоналом и экономика труда»

Протокол заседания кафедры от 06.03.25 № 9

дата

Заведующий кафедрой

(подпись)

А.М. Стадник

(инициалы, фамилия)

РАЗДЕЛ 1.
ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по учебной дисциплине «Системы мотивации и стимулирования
трудовой деятельности»

1.1. Основные сведения об учебной дисциплине

Таблица 1

Характеристика учебной дисциплины (сведения соответствуют разделу РПУД)

| | |
|---|--|
| Образовательная программа | Магистратуры |
| Направление подготовки | 38.04.03 Управление персоналом |
| Количество разделов дисциплины | 4 |
| Часть образовательной программы | обязательной части образовательной программы Б1.О.10 |
| Формы текущего контроля | устный опрос, доклад (сообщение), тестовые задания, контроль знаний по разделу |
| <i>Показатели</i> | Очная форма Обучения |
| Количество зачетных единиц (кредитов) | 2 |
| Семестр | 2 |
| Общая трудоемкость (академ. часов) | 108 |
| Аудиторная контактная работа: | 56 |
| Лекционные занятия | 18 |
| Семинарские занятия | 36 |
| Самостоятельная работа | 25 |
| 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

| Коды компетенций | Формулировка компетенции | Элементы компетенции | Индекс элемента |
|------------------|--|--|-----------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| ПК-12 | Способен владением навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом, способностью и умением формировать систему | Знать: | |
| | | 1. основы разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом | ПК-12, 3-1 |
| | | 2. основы формирования системы индивидуальных инструментов управления персоналом | ПК-12, 3-2 |
| | | 3. современные методы, технологии и индивидуальные инструменты управления персоналом | ПК-12, 3-3 |
| | | Уметь: | |

| | | | |
|------|---|---|--|
| | индивидуальных инструментов управления персоналом, разработанную на основе новейших методов и методик в данной области, и эффективно реализовывать ее в управленческой практике | 1. формировать систему индивидуальных инструментов управления персоналом и эффективно реализовывать ее в управленческой системе | ПК-12, У-1 |
| | | 2. применять методы, технологии управления персоналом (при выполнении функций управления персоналом, таких как найм, отбор, адаптация, стимулирование труда, деловая оценка и т.д.) | ПК-12, У-2 |
| | | 3. применять основные содержательные и процессуальные теории мотивации для решения стратегических и оперативных управленческих задач, а также для организации групповой работы на основе знания процессов групповой динамики и принципов формирования команды | ПК-12, У-3 |
| | | Владеть: | |
| | | 1. навыками разработки и организации применения современных методов и технологий управления персоналом | ПК-12, В-1 |
| | | 2. навыками решения стратегических и оперативных управленческих задач | ПК-12, В-2 |
| | | 3. навыками эффективной реализации системы индивидуальных инструментов управления персоналом в управленческой практике | ПК-12, В-3 |
| ПК-5 | Способен выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения, разрабатывать и экономически обосновать систему мер по их практической реализации | Знать: 1. формы социального взаимодействия, факторов социально-экономического развития, типы и структуры социальных организаций в системе социально-трудовых отношений 2. основные подходы, методы, показатели и направления исследования социально-трудовых проблем организации 3. содержание и особенности реализации основных управленческих функций и связующих процессов Уметь: 1. применять современный управленческий инструментарий для решения конкретных | ПК-5, 3-1 ПК-5, 3-2 ПК-5, 3-3 ПК-5, У-1 |

| | | | |
|------|--|---|-----------|
| | | управленческих задач | |
| | | 2. разрабатывать программы мероприятий и экономически обоснованную систему мер, применять стратегии и организовывать функционирование механизмов разрешения противоречий и социально-трудовых проблем организации | ПК-5, У-2 |
| | | 3. проводить исследования с целью диагностики и выявления социально-трудовых противоречий, выявлять и интерпретировать наиболее острые социально-трудовые проблемы организации, находить пути их решения | ПК-5, У-3 |
| | | Владеть: | |
| | | 1. методами совершенствования организационной культуры, правового обеспечения и морально-психологического климата с целью предотвращения возникновения социально-трудовых противоречий | ПК-5, В-1 |
| | | 2. навыками разработки и экономического обоснования системы мер по практической реализации путей решения социально-трудовых проблем организации | ПК-5, В-2 |
| | | 3. навыками развития методологии анализа, выявления и создания новых механизмов разрешения социально-трудовых противоречий | ПК-5, В-3 |
| УК-1 | Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий | Знать: | |
| | | 1. основные методы критического анализа | УК-1, З-1 |
| | | 2. методологию системного подхода | УК-1, З-2 |
| | | 3. способы решений проблемных ситуаций на основе действий, эксперимента и опыта | УК-1, З-3 |
| | | Уметь: | |
| | | 1. осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода | УК-1, У-1 |
| | | 2. использовать логико-методологический инструментарий для критической оценки современных концепций философского и социального характера в своей | УК-1, У-2 |

| | | | |
|--|--|--|-----------|
| | | предметной области. | |
| | | 3. определять пробелы в информации, необходимой для решения проблемной ситуации, и проектировать процессы по их устранению. | УК-1,У-3 |
| | | Владеть: | |
| | | 1. способностью анализировать проблемную ситуацию как систему, выявляя ее составляющие и связи между ними. | УК-1, В-1 |
| | | 2. способностью критически оценивать надежность источников информации, работать с противоречивой информацией из разных источников | УК-1, В-2 |
| | | 3. способностью разрабатывать и содержательно аргументировать стратегию решения проблемной ситуации на основе системного и междисциплинарного подходов | УК-1, В-3 |

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 |
|--|---|----------------|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности | | | | |
| 1 | Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». | 1 | ПК-12 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение) |
| 2 | Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. | 1 | ПК-12 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |
| Раздел 2. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду | | | | |
| 3 | Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. | 1 | ПК-12 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение) |

| | | | | |
|---|--|---|------|---|
| 4 | Тема 2.1. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. | 1 | ПК-5 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации | | | | |
| 5 | Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. | 1 | ПК-5 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение) |
| 6 | Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. | 1 | ПК-5 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |
| Раздел 4. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда | | | | |
| 7 | Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. | 1 | УК-1 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение) |
| 8 | Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности | 1 | УК-1 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение) |
| 9 | Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. | 1 | УК-1 | Вопросы для устного опроса по теме, доклад (сообщение), контроль знаний по разделу (тестовые задания) |

1.3. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах формирования, описание шкалы оценивания.

| Дескриптор компетенции | Показатель оценки | Шкалы оценивания | | | Критерии оценивания |
|------------------------|-------------------|------------------|-------|------|---------------------|
| | | Государственная | Баллы | ECTS | |
| 1 | 2 | 3 | 4 | | 5 |

| | | | | | |
|---------|--|---------------------|--------|------|---|
| Знает | ПК-12, 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5, 3-1, 3-2, 3-3 УК-1, 3-1, 3-2, 3-3 | Отлично | 90-100 | А | теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к максимальному |
| Умеет | ПК-12, У-1, У-2, У-3 ПК-5, У-1, У-2, У-3 УК-1, У-1, У-2, У-3 | | | | |
| Владеет | ПК-12, В-1, В-2, В-3 ПК-5, В-1, В-2, В-3 УК-1, В-1, В-2, В-3 | | | | |
| Знает | ПК-12, 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5, 3-1, 3-2, 3-3 УК-1, 3-1, 3-2, 3-3 | Хорошо | 75-89 | В/С | теоретическое содержание дисциплины освоено полностью, без пробелов; некоторые практические навыки работы с освоенным материалом сформированы недостаточно, все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены, качество выполнения ни одного из них не оценено минимальным числом баллов, некоторые виды заданий выполнены с ошибками |
| Умеет | ПК-12, У-1, У-2, У-3 ПК-5, У-1, У-2, У-3 УК-1, У-1, У-2, У-3 | | | | |
| Владеет | ПК-12, В-1, В-2, В-3 ПК-5, В-1, В-2, В-3 УК-1, В-1, В-2, В-3 | | | | |
| Знает | ПК-12, 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5, 3-1, 3-2, 3-3 УК-1, 3-1, 3-2, 3-3 | Удовлетворительно | 60-74 | D/E | теоретическое содержание дисциплины освоено частично, но пробелы не носят существенного характера; необходимые практические навыки работы с освоенным материалом в основном сформированы, большинство предусмотренных рабочей программой дисциплины учебных заданий выполнено, некоторые из выполненных заданий содержат ошибки |
| Умеет | ПК-12, У-1, У-2, У-3 ПК-5, У-1, У-2, У-3 УК-1, У-1, У-2, У-3 | | | | |
| Владеет | ПК-12, В-1, В-2, В-3 ПК-5, В-1, В-2, В-3 УК-1, В-1, В-2, В-3 | | | | |
| Знает | ПК-12, 3-1, 3-2, 3-3 ПК-5, 3-1, 3-2, 3-3 УК-1, 3-1, 3-2, 3-3 | Неудовлетворительно | 0-59 | F/Fx | теоретическое содержание дисциплины не освоено полностью; необходимые практические навыки работы не сформированы, |
| Умеет | ПК-12, У-1, У-2, У-3 | | | | |

| | | | | | |
|---------|---|--|--|--|---|
| | 3 ПК-5, У-1, У-2, У-3 УК-1, У-1, У-2, У-3 | | | | все предусмотренные рабочей программой дисциплины задания выполнены с грубыми ошибками либо совсем не выполнены, качество их выполнения оценено числом баллов, близким к минимальному |
| Владеет | ПК-12, В-1, В-2, В-3 3 ПК-5, В-1, В-2, В-3 УК-1, В-1, В-2, В-3 | | | | |

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 дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» по рейтинговой системе оценивания по видам учебной деятельности (очная форма обучения)

| Сумма баллов по разделу | Раздел 1 | | | | | | Раздел 2 | | | | | | Раздел 3 | | | | | | Раздел 4 | | | | | | | |
|--|----------|---|--------|---|--------|---|----------|---|--------|---|--------|---|----------|---|--------|---|--------|---|--|--|--|--|---|---|----|-----|
| | Т. 1.1 | | Т. 1.2 | | Т. 2.1 | | Т. 2.2 | | Т. 3.1 | | Т. 3.2 | | Т. 4.1 | | Т. 4.2 | | Т. 4.3 | | | | | | | | | |
| Виды работ: Лекции | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | 1 | | Контроль знаний учебного дисциплины- 4 | Контроль знаний учебного дисциплины- 4 | Контроль знаний учебного дисциплины- 4 | Контроль знаний учебного дисциплины- 4 | | | | |
| Семинарские Занятия (Устный опрос, тестовые задания, текущий контроль) | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | | | 2 | 2 | | |
| Индивидуальные задания (реферат) | 2 | | | | | | 2 | | 2 | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Самостоятельная работа (доклад) | 1 | | | | | | 1 | | 1 | | | | | | | | 1 | | | | | | | | | |
| Сумма баллов | 21 | | | | | | 21 | | | | | | 21 | | | | | | 27 | | | | | | 10 | 100 |

Научная составляющая - 10
Сумма баллов за дисциплину – 100

2.1. Описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля

2.1.1. 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).

2 балла (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;

1,5 балла (хорошо) - ставится, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «хорошо», но допускает 1- 2 ошибки, которые сам же исправляет.

1 балл (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.

0,5 балла (неудовлетворительно) - 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

| Контролируемые разделы (темы) учебной дисциплины | Вопросы для подготовки к индивидуальному/фронтальному устному/письменному опросу по темам дисциплины |
|--|--|
| РАЗДЕЛ 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. | |
| <p>Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Содержание темы предмета учебной дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». 2. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. 3. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. 4. Исторический аспект возникновения мотивации. <p>Семинарское занятие 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории. 2. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. 3. Классификации мотивов труда. 4. Подсистема стимулов к труду. <p>Семинарское занятие 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда. 2. Сущность и классификация потребностей человека. 3. Сущность и классификация благ. 4. Структура и функции мотива труда. |
| <p>Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации.</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика. 2. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения. 3. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности». 4. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности. <p>Семинарское занятие 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Эволюция моделей трудовой активности, дауншифтинг. 2. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера. 3. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. 4. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. <p>Семинарское занятие 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. 2. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. |

| | |
|---|--|
| | <p>3. Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры.</p> <p>4. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 2. ЗНАЧЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВА К ТРУДУ</p> | |
| <p>Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда.</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <p>1. Содержательные теории мотивации. Основоположник содержательных теорий - Абрахам Маслоу</p> <p>2. Сущность процессуальных теорий мотивации.</p> <p>3. Теория ожиданий В. Врума. Теория справедливости Д. Адамса.</p> <p>4. Концепция партисипативного управления</p> <p>Семинарское занятие 2</p> <p>1. Диспозиционная и аттitudная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г.В. Олпорт и др.).</p> <p>2. Теория справедливости Стейси Адамса.</p> <p>3. Система сбалансированных показателей Рамперсада.</p> <p>4. Типологическая модель Герчикова.</p> <p>Семинарское занятие 3</p> <p>1. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.</p> <p>2. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.</p> <p>3. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического». Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».</p> <p>4. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.</p> |
| <p>Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <p>1. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.</p> <p>2. Основы построения системы стимулирования персонала.</p> <p>3. Формы стимулирования и их соответствие мотивационным типам.</p> <p>4. Направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала.</p> <p>Семинарское занятие 2</p> <p>1. Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ.</p> <p>2. Мотивационное значение элементов организации труда.</p> <p>3. Направления повышения мотивационного значения организации труда.</p> <p>4. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации.</p> <p>Семинарское занятие 3</p> <p>1. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.</p> <p>2. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>деятельности</p> <p>3. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.</p> <p>4. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.</p> |
| <p>РАЗДЕЛ 3. МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ</p> | |
| <p>Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации.</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <p>1. Анализ и оценка эффективности системы стимулирование персонала</p> <p>2. Анализ побудительных мотивов к труду</p> <p>3. Понятие базовой заработной платы. Структура базовой заработной платы.</p> <p>4. Зарубежный опыт оплаты труда.</p> <p>Семинарское занятие 2</p> <p>1. Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др.</p> <p>2. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.</p> <p>3. Социологические методы изучения мотивации.</p> <p>4. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др.</p> <p>Семинарское занятие 3</p> <p>1. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов</p> <p>2. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в компаниях.</p> <p>3. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.</p> <p>4. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.</p> |
| <p>Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности.</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <p>1. Механизм мотивации труда: мотив и стимул.</p> <p>2. Суть механизма мотивации труда.</p> <p>3. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации.</p> <p>4. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.</p> <p>Семинарское занятие 2</p> <p>1. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.</p> <p>2. Премииальные системы: сущность, значение, построение и развитие.</p> <p>3. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.</p> <p>4. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.</p> <p>Семинарское занятие 3</p> |

| | |
|---|---|
| | <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования. 2. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем. 3. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. 4. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание. |
| РАЗДЕЛ 4. ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ МОТИВАЦИИ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА | |
| <p>Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда.</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. 2. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. 3. Теория партисипативного управления. 4. Концепции мотивации управленческого труда. <p>Семинарское занятие 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. 2. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. 3. Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. 4. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оптимизация моделей человеческой мотивации при формировании и обосновании кадрового состава системы управления. 2. Совершенствование организации системы заработной платы в современных условиях. 3. Социально-трудовые отношения - основа организационно-экономического обеспечения мотивации и стимулирования труда персонала. 4. Стратегии стимулирования труда персонала. |
| <p>Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности</p> | <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Сущность и функции стимулирования персонала. 2. Методы стимулирования труда. 3. Системы стимулирования и их виды. 4. Социально-трудовые отношения в организации. <p>Семинарское занятие 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Анализ роли стимулирования труда в системе социально-трудовых отношений. 2. Организация стимулирования труда на предприятиях. 3. Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности. 4. Современный отечественный и зарубежный подход к проблемам стимулирования. |

| | |
|--|---|
| | <p>Семинарское занятие 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Оценка социально – экономической эффективности системы стимулирования труда. 2. Анализ системы стимулирования труда. 3. Демотивирующие факторы и их влияние на работу персонала. 4. Стратегии стимулирования труда персонала. |
| Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. | <p>Семинарское занятие 1</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Понятие удовлетворенности трудом. 2. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников. 3. Структура удовлетворенности трудом. 4. Формы удовлетворенности трудом. <p>Семинарское занятие 2</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проблема изучения удовлетворенности трудовой деятельностью сотрудников в организации. 2. Теоретические аспекты удовлетворенности трудом в соотношении с мотивацией в организации. 3. Факторы удовлетворенности трудом. 4. Взаимосвязь результативности труда и удовлетворения потребностей работника. <p>Семинарское занятие 3</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. Сущность удовлетворенности трудом. 10. Удовлетворенность трудом и вовлеченность. 11. Удовлетворенность работой на предприятии как определяющий фактор качества трудовой жизни персонала. 12. Формы удовлетворенности трудом. |

2.1.2. Рекомендации по оцениванию результатов тестовых заданий 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 – 0,2 балла.

Оценка соответствует следующей шкале:

| Баллы | % правильных ответов | Оценка (государственная) |
|-------|----------------------|--------------------------|
| 2 | 75-100 | Отлично |
| 1,5 | 51-75 | Хорошо |
| 1 | 25-50 | Удовлетворительно |
| 0,5 | менее 25 | Неудовлетворительно |

ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 1

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. Использование мотивации помогает руководителям разрабатывать
 - а) способы достижения максимальных результатов работы подчиненных
 - б) способы достижения минимальных расходов труда
 - в) мероприятия, по улучшению качества продукции
 - г) способы оптимизации расходов компании

2. Мотивация — одна из функций
 - а) планирования
 - б) управления
 - в) контроля
 - г) организации

3. Функция мотивации состоит в понуждении персонала к эффективной, добросовестной деятельности с целью
 - а) повышения качества продукции
 - б) достижения целей персонала
 - в) достижения целей организации
 - г) возвышения образовательного уровня персонала

4. Функция мотивации тесно связана с другими основными функциями управления
 - а) планированием, организацией, контролем
 - б) планированием, организацией, контролем, утверждением решений
 - в) планированием, организацией, контролем, бюджетированием
 - г) планированием, организацией, контролем и оценкой принятия решения

5. Материальная мотивация – это
 - а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
 - б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
 - в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации
 - г) стремление к общественному признанию

6. Трудовая мотивация – это
 - а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
 - б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
 - в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации
 - г) возможность менять рабочее место

7. Статусная мотивация – это

- а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
- б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
- в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации
- г) возможность влиять на других

8. Потребности выполняют функции:

- а) Социальные.
- б) Психологические.
- в) Производственные.
- г) Биологические.

9. Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:

- а) Место и роль человека в системе общественного производства.
- б) Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
- в) Критерий рациональности.
- г) Критерий целостности.

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

- а) Потребность в безопасности.
- б) Потребность самовыражения.
- в) Потребность принадлежности к социальной группе.
- г) Физиологические потребности.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 2

Выберите один верный ответ на вопрос:

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

- а) Две.
- б) Три.
- в) Четыре.
- г) Пять.

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

- а) Потребность в безопасности.
- б) Потребность самовыражения.
- в) Потребность принадлежности к социальной группе.
- г) Физиологические потребности.

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

- а) Связи.
- б) Соучастия.
- в) Самовыражения.
- г) Существования.

4. Согласно теории Ф. Герцберга следует выделять группы факторов, мотивирующих работников:
- а) Стимулирующие.
 - б) Мотивирующие.
 - в) Физиологические.
 - г) Гигиенические.
5. Модель мотивации по В. Вруму включает в себя:
- а) Ожидание желаемых результатов и соответствующего вознаграждения.
 - б) Справедливое вознаграждение.
 - в) Ценность вознаграждения.
 - г) Валентность.
6. Согласно модели Портера-Лоулера, результаты, достигнутые работником зависят от:
- а) Затраченных усилий.
 - б) Способностей и характера человека.
 - в) Социально-демографических характеристик работника.
 - г) Образования работника.
7. Один из наиболее важных выводов Портера и Лоулера заключается в том, что:
- а) Удовлетворенность работника трудом является причиной высокой результативности труда.
 - б) Рост заработной платы безусловно стимулирует высокую результативность труда.
 - в) Высокая результативность труда является причиной удовлетворенности работника.
 - г) Существует тесная связь между результативностью работника и размером его вознаграждения.
8. Основными мотивами в предпринимательской деятельности являются:
- а) Стремление к самореализации.
 - б) Деньги и личное богатство.
 - в) Содержательный труд.
 - г) Власть, престиж, социальный статус.
9. Какие виды мотивации существуют согласно методике мотивации НИИ труда на основе базовых потребностей:
- а) Ценностная.
 - б) Нормативная.
 - в) Практическая.
 - г) Материальная.
10. Согласно методике мотивов отношения к труду ВЦИОМ исследуются мотивы:
- а) Коммуникации и преобразования.
 - б) Основной и дополнительной занятости.
 - в) Смены работы.
 - г) Достижения и инноваций.

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. К характеристикам тарифной сетки **не** относятся:
 - а) Количество тарифных разрядов в сетке.
 - б) Величина прожиточного минимума.
 - в) Диапазон тарифной сетки.
 - г) Межразрядные соотношения.

2. Основная заработная плата включает в себя:
 - а) Премииальные выплаты.
 - б) Оплату по тарифным ставкам.
 - в) Надбавки за высокое качество оказанных услуг.
 - г) Оплату за работу в тяжелых и вредных условиях труда.

3. К направлениям государственного регулирования заработной платы относятся:
 - а) Установление минимального размера оплаты труда.
 - б) Утверждение коллективных договоров.
 - в) Установление ЕТС для работников бюджетной сферы.
 - г) Установление механизма налогообложения.

4. Бестарифная модель оплаты труда характеризуется:
 - а) Расчетом коэффициентов трудового вклада.
 - б) Поэлементным подходом к оценке трудового участия работника.
 - в) Использованием ЕТС.
 - г) Долевым способом расчета заработной платы.

5. Элементами тарифной системы оплаты труда являются:
 - а) ЕТС.
 - б) ЕТКС.
 - в) Тарифная ставка.
 - г) Тарифная сетка.

6. Система, при которой труд рабочего в пределах нормы оплачивается по прямым расценкам, а сверх нормы – по повышенным, это:
 - а) Прямая сдельная.
 - б) Сдельно-премиальная.
 - в) Сдельно-прогрессивная.
 - г) Косвенная сдельная.

7. Аккордная оплата труда является разновидностью:
 - а) Повременной формы оплаты труда.
 - б) Повременно-премиальной с нормированным заданием.
 - в) Сдельной формы оплаты труда.
 - г) Гибкой формы оплаты труда.

8. Реальная заработная плата это:
 - а) Номинальная заработная плата, скорректированная на индекс-дефлятор.
 - б) Заработная плата, остающаяся у работника после уплаты налогов.
 - в) Заработная плата, которую работник получает «в конверте».
 - г) Располагаемая заработная плата.

9. К компенсационным относятся доплаты за:

- а) Особые достижения в труде.
- б) Высокое качество труда.
- в) Совмещение профессий (функций).
- г) Работу во вредных производственных условиях.

10. Качество труда при его оплате учитывается с помощью:

- а) Технического нормирования труда.
- б) Тарифной системы оплаты труда.
- в) Форм и систем оплаты труда.
- г) Гибкой оплаты труда.

Тестовые задания для текущего контроля знаний обучающихся по разделу 4

Выберите один верный ответ на вопрос:

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?

- а) до начала профессиональной деятельности;
- б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
- в) во время адаптации в коллективе;
- г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;

2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:

- а) стремиться к проявлению самостоятельности;
- б) обладает творческим мышлением;
- в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
- г) не любит работать и старается избежать ответственности;

3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?

- а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
- б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
- в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
- г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;

4. В чем заключается цель стимулирования персонала?

- а) побудить человека избегать конфликтов;
- б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
- в) побудить человека не превышать своих полномочий;
- г) внушить человеку чувство собственного достоинства;

5. В чем суть классической теории мотивации?

- а) деньги – единственный мотивационный фактор;
- б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
- в) поведение человека определяется его ожиданиями;
- г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;

6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше

- а) у недавно нанятых на работу сотрудников
- б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
- в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
- г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:
- четко формулировать цель работы;
 - давать общее представление о необходимых результатах;
 - ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
 - своевременно стимулировать работников;
8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
- высказать свою оценку в СМИ фирмы;
 - высказать свою оценку сотруднику публично;
 - вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
 - высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
- за достижение плановых показателей;
 - за перевыполнение плана;
 - за выдающиеся заслуги;
 - не за что-то, а пропорционально чему-то, например, зарплате;
10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
- постоянному увеличению эффективности его работы;
 - временному увеличению эффективности его работы;
 - постоянному уменьшению эффективности его работы;
 - временному уменьшению эффективности его работы;

2.1.3. Рекомендации по оцениванию докладов, сообщений.

| Максимальное количество баллов | Критерии |
|--------------------------------|--|
| 1 | 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 | 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 | 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 | 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* - оценка в журнал не ставится

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДОКЛАДОВ, СООБЩЕНИЙ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ КОМПЕТЕНЦИИ

1. Хоторнский эксперимент Мэйо.
2. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Структура и функции мотива труда.
6. Концепция организационного роста Литвина-Спрингера.
7. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, своих возможностей и последствий выбранного типа поведения.
8. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
9. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
10. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
11. Теория приобретенных потребностей Д. Мак- Клеелланда.
12. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.
13. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
14. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
15. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
16. Управление системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
17. Технологии формирования и совершенствования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
18. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
19. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
20. Методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегия в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов
21. Современные модели оплаты труда и перспективы их использования в компаниях.
22. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.

23. Премияльные системы: сущность, значение, построение и развитие.
24. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
25. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
26. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления.
27. Направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем.
28. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
29. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
30. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
31. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
32. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
33. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).
34. Признаки лояльности персонала, их выявление, формирование и развитие.
35. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.
36. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
37. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ (ЭКЗАМЕН)

| № | Содержание оценочного средства (вопрос к экзамену) | Индекс оцениваемой компетенции или ее элементов |
|---|---|--|
| Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. | | |
| Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, 3-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 1 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 1 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 1 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| 7 | Экзаменационный билет № 7 Вопрос № 1 | ПК-5 У-1, 3-1, УК-13-2, У-2, У-3 |
| Раздел 1. Теоретические основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. | | |
| Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |

| | | |
|--|--|--|
| 2 | Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, 3-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 1 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 11. Вопрос № 1 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 12. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 13. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| Раздел 2. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду. | | |
| Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 14. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 15. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, 3-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 16. Вопрос № 1 | УК-1 У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 17. Вопрос № 1 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 18. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 19. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 7 | Экзаменационный билет № 20. Вопрос № 1 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, 3-3 |
| Раздел 2. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду. | | |
| Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 2 | УК-1 У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 2 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 2 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации. | | |
| Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 7. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 2 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 2 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 11. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 12. Вопрос № 2 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации. | | |

| Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. | | |
|--|--|--|
| 1 | Экзаменационный билет № 13. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 14. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 15. Вопрос № 2 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 16. Вопрос № 2 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 17. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| Раздел 4. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда. | | |
| Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 18. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 19. Вопрос № 2 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 20. Вопрос № 2 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 1. Вопрос № 3 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 2. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 3. Вопрос № 3 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| Раздел 4. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда. | | |
| Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 4. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 5. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 6. Вопрос № 3 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 7. Вопрос № 3 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 8. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 9. Вопрос № 3 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. | | |
| 1 | Экзаменационный билет № 10. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, УК-13-2, ПК-12 – 3-1, 3-2, 3-3 |
| 2 | Экзаменационный билет № 11. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, 3-3, УК-13-2, В-3 |
| 3 | Экзаменационный билет № 12. Вопрос № 3 | УК-1У-1, ПК-12 3-2 |
| 4 | Экзаменационный билет № 13. Вопрос № 3 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 5 | Экзаменационный билет № 14. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |
| 6 | Экзаменационный билет № 15. Вопрос № 3 | УК-1 3-2, У-2, У-3 |
| 7 | Экзаменационный билет № 16. Вопрос № 3 | ПК-5 У-1, 3-1, УК-13-2, У-2, У-3 |
| 8 | Экзаменационный билет № 17. Вопрос № 3 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, 3-1 |
| 9 | Экзаменационный билет № 18. Вопрос № 3 | ПК-5 3-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 3-1, У-1, У-2, У-3 |

| | | |
|----|--|---|
| 10 | Экзаменационный билет № 19. Вопрос № 3 | ПК-5 У-2, УК-1У-3, З-1 |
| 11 | Экзаменационный билет № 20. Вопрос № 3 | ПК-5 З-1, У-3, УК-13-2, У-3, ПК-12 З-1, У-1, У-2, У-3 |

ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ ПО РАЗДЕЛАМ (ТЕМАМ) УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы.
2. Понятие мотива, виды мотивов.
3. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
4. Основные свойства потребностей.
5. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования.
6. Понятие стимулирования, формы стимулов.
7. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
8. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
9. Методы управления мотивацией трудовой деятельности.
10. Первоначальные теории мотивации: теория «Х».
11. Первоначальные теории мотивации: теория «У».
12. Первоначальные теории мотивации: теория «Z».
13. Современные теории мотивации: классификация.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Развитие модели А. Маслоу в работах П. Херси и К. Бланшарда.
15. Теория ERG К. Альдерфера.
16. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда.
17. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
18. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
19. Труд как экономическая категория. Виды труда.
20. Модели трудовой активности работника.
21. Трудовой потенциал и его составляющие.
22. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.
23. Процесс формирования мотива труда.
24. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
25. Функции мотивов труда.
26. Классификация мотивов трудовой деятельности.
27. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
28. Составляющие мотивации трудовой деятельности.
29. Цели и методы мотивации трудовой деятельности.
30. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
31. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации.
32. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.
33. Методы анализа потребностей и мотивов.
34. Трудности изучения мотивации трудовой деятельности.
35. Механизм формирования мотивации труда.
36. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты.
37. Формирование мотивационного ядра персонала организации.
38. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации.
39. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.
40. Управление мотивационным ядром персонала организации.
41. Сущность стимулирования трудовой деятельности.

42. Основные характеристики стимулов к труду.
43. Классификация стимулов, критерии классификации.
44. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование.
45. Основные направления стимулирования персонала: материальное неденежное стимулирование.
46. Основные направления стимулирования персонала: нематериальное стимулирование.
47. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.
48. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
49. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
50. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
51. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
52. Требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
53. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.
54. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
55. Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
56. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.
57. Понятие удовлетворенности трудом. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников.
58. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.
59. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»**

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Учебная дисциплина «Системы мотивации и стимулирование трудовой деятельности»

Курс 1 Семестр 1 Форма обучения очная

ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЙ БИЛЕТ № 1

Теоретические вопросы

1. Понятие потребности и виды потребностей.
2. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда.
3. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Экзаменатор: _____ А.М. Стадник

Утверждено на заседании кафедры «26» августа 2021 г. (протокол № 1 от «26» 08. 2021 г.)

Зав. кафедрой: _____ А.М. Стадник

РЕЦЕНЗИЯ
на ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.О.05 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Составитель: Стадник А.М., доцент

Кафедра: управления персоналом и экономики труда

Представленный на рецензию фонд оценочных средств (далее – ФОС) дисциплины Б1.О.05 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» разработан в соответствии с Государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования (далее – ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» (квалификация «магистр»), утвержденным Министерством образования и науки Донецкой Народной Республики от 04.05.2020 г. № 57-НП; Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958).

ФОС дисциплины содержит паспорт фонда оценочных средств, описание процедуры текущего контроля и описание оценочных средств по видам заданий текущего контроля, требования которого предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения дисциплины.

Паспорт ФОС имеет содержательные связи общих и профессиональных компетенций с их компонентами (знаниями, умениями, элементами практического опыта) в контексте требований к результатам подготовки по программе дисциплины Б1.О.05 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Объем комплекта оценочных средств соответствует учебному плану подготовки. По качеству комплект оценочных средств в целом обеспечивает объективность и достоверность результатов при проведении оценивания с различными целями, даёт возможность определить соответствие обучающихся конкретной квалификационной характеристике.

Структура комплекта оценочных средств соответствует современным требованиям. Содержание каждого его элемента разработано с достаточной степенью полноты содержания и логической завершённости.

ФОС представлен отдельным элементом УМКД, имеет логически завершённую структуру, включает в себя перечень оценочных средств, необходимых для обеспечения текущего контроля уровня подготовки обучающихся по дисциплине Б1.О.05 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности».

Оценочные средства дисциплины представлены в фонде в виде перечня вопросов для самоподготовки к опросу, тестовых заданий для текущего контроля, практических заданий для проверки уровня сформированности компетенции по разделам дисциплины. Фондом оценочных средств предусмотрен комплект оценочных средств для промежуточной аттестации,

что является достаточным для проведения эффективного текущего контроля и успешного освоения дисциплины обучающимися.

Таким образом, ФОС дисциплины Б1.О.05 «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» соответствует всем требованиям, установленным в «Порядке организации внутренней системы оценивания качества образования в ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» и может быть рекомендован к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

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

26.08.2021г.



А.А.Киселева