

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ
КАФЕДРА «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ЭКОНОМИКА ТРУДА»**

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по научно-методической
и учебной работе

Е. И. Скафа

«22» апреля 2020 г.

МП



**Рабочая программа учебной дисциплины
«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

Укрупненная группа направлений подготовки и специальностей	38.00.00 Экономика и управление
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	-
Образовательная программа	Бакалавриат
Квалификация	Академический бакалавр
Форма обучения	Очная, заочная, в том числе с ускоренным сроком обучения

УТВЕРЖДАЮ:

И. о. декана экономического факультета
Полшков Ю. Н.


21 апреля 2020 г.

М.П.

Рабочая программа учебной дисциплины **«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»** составлена на основе Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования (ГОС ВПО) по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом МОН ДНР от 16.09.2016 г. № 941, зарегистрированный в Министерстве юстиции ДНР 05.10.2016 г. № 1604; Порядка организации учебного процесса в образовательных организациях высшего профессионального образования Донецкой Народной Республики, утвержденного приказом Министерства образования и науки ДНР № 1171 от 10.11.2017 г. (с изменениями, внесенными от 03.05.2019 г. №567); учебного плана и основной образовательной программы высшего профессионального образования направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом.

Разработчик:

Д.Э.Н., доцент,
профессор кафедры УПиЭТ
Уч. степень, уч. звание, должность


Подпись Л. Л. Бунтовская
ФИО

Программа учебной дисциплины утверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда»

Протокол № 8а от «17» апреля 2020 г.


Зав. кафедрой


Подпись Н. Д. Лукьянченко
ФИО

Программа учебной дисциплины одобрена учебно-методической комиссией экономического факультета

Протокол № 8 от «20» апреля 2020 года

Председатель УМК


Подпись Е. Н. Стрелина
ФИО

1. ОБЛАСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ И МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В УЧЕБНОМ ПРОЦЕССЕ

Учебная дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к циклу вариативной части профессионального блока и состоит из двух модулей: модуль 1 - «Мотивация персонала как научная дисциплина» и модуль 2 - «Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала». Для изучения данной учебной дисциплины необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими и сопутствующими дисциплинами – «Управление персоналом», «Менеджмент», «Оплата труда», «Конфликтология».

2. СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

<i>Характеристика учебной дисциплины</i>				
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом			
Профиль	-			
Образовательная программа	бакалавриат			
Квалификация	академический бакалавр			
Количество содержательных модулей	2 (9)			
Дисциплина базовой / вариативной части образовательной программы общенаучного/профессионального блока, базовой / вариативной части образовательной программы *	Профессионального блока, вариативная часть			
Формы контроля (МК, экзамен, зачет)	текущий (модульный контроль), зачет			
Показатели	очная форма обучения		заочная форма обучения	
	нормат. срок	ускор. срок	нормат. срок	ускор. срок
Количество зачетных единиц (кредитов)	4	4	4	4
Год подготовки	4	2	3	3
Семестр	7	3	5	5
Количество часов	144	126	144	126
- лекционных	36	36	10	6
- практических, семинарских	36	36	8	8
- лабораторных	-	-	-	-
- самостоятельной работы	72	54	126	112
в т.ч. индивидуальное задание	-	-	-	-
Недельное количество часов,				
в т.ч. аудиторных	4	4	х	х

3. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель – приобретение студентами теоретических знаний в области трудовой мотивации, формирование практических навыков использования материальных и нематериальных методов управления трудовым поведением работников.

Задачи:

- изучить существующие подходы и теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в

организации;

- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.

Требования к результатам освоения дисциплины: Процесс изучения дисциплины направлен на формирование элементов следующих компетенций в соответствии с ГОС ВПО по данному направлению подготовки:

общекультурных (ОК):	
ОК-7	способность к самоорганизации и самообразованию, саморазвитию и самореализации, использованию творческого потенциала в условиях динамично меняющейся глобальной среды
общепрофессиональных (ОПК):	
ОПК-6	способность к восприятию, обобщению и экономическому анализу информации, постановке цели и выбору путей ее достижения; культура мышления; способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения
профессиональных (ПК):	
ПК-6	знание принципов, основ формирования системы мотивации и стимулирования труда, разработки программ повышения лояльности персонала, в том числе навыками анализа и планирования затрат на оплату труда, проектирования форм и систем оплаты труда, формирования и использования фонда оплаты труда, применения дисциплинарных взысканий, навыки оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике
ПК-7	навыки анализа и планирования экономических показателей производственно-хозяйственной деятельности организации и показателей по труду, в том числе оценки результатов и эффективности труда, анализа состава и движения кадров, а также навыками разработки и экономического обоснования мероприятий по их улучшению
ПК-14	умение проводить анализ специфических и рыночных рисков, которые связаны с деятельностью по реализации функций управления персоналом, использовать его результаты для принятия управленческих решений
ПК-15	знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, умение применять на практике методы оценки эффективности системы мотивации труда, материального и нематериального стимулирования в организации
ПК-24	знание основ регулирования и оптимизации социально-трудовых отношений, принципов социального партнерства в сфере труда

В результате изучения учебной дисциплины студент должен

Знать:

- основные теории мотивации трудовой деятельности персонала;
- ключевые принципы трудовой мотивации;
- понятие и методы стимулирования труда;
- основные системы и виды оплаты труда;

Уметь:

- разрабатывать и совершенствовать мотивационный механизм организации;
- разрабатывать эффективные формы стимулирования труда персонала, определять размеры вознаграждения работников;
- анализировать основные мотивационные ресурсы управления организацией;

Владеть:

- технологиями формирования мотивационного механизма организации, способами нейтрализации демотивации персонала.

4. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ И ФОРМЫ ОРГАНИЗАЦИИ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Курс дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предусматривает следующие формы организации учебного процесса: лекции, практические занятия, самостоятельная и индивидуальная работа студента.

Материал излагается с использованием объяснительно-иллюстративных, эвристических и исследовательских методов преподавания. При проведении лекций для обсуждения материала широко используются мультимедийные презентации, а также раздаточные материалы.

В учебном процессе широко применяются активные и интерактивные формы проведения занятий (разбор конкретных ситуаций, дискуссия, полемика), внеаудиторная самостоятельная работа, балльно-рейтинговая система оценки успеваемости, личностно-ориентированное обучение, проблемное обучение, блочно-модульное обучение.

Использование в учебном процессе интернет-ресурсов по данному курсу; рассмотрение задач, максимально приближенных к конкретным научно-исследовательским и практическим ситуациям, с элементами дискуссии и полемикой в процессе поиска путей решения сформулированных проблем; тесты и контрольные работы.

Самостоятельная работа студентов предусматривает выполнение индивидуальных заданий, подготовку к практическим занятиям, изучение учебной и методической литературы, составление конспектов, аннотаций статей, защиту презентаций и докладов.

Тематический план дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Порядковый номер и тема	Краткое содержание темы
Содержательный модуль 1. Мотивация персонала как научная дисциплина	
Тема 1. Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы.	1. Особенности экономики ДНР в современный период. Проблемы мотивации персонала в условиях рыночных отношений. 2. Характерные черты кризиса трудовой мотивации. 3. Мотивация персонала как наука.
Тема 2. Теории и системы мотивации и стимулирования труда.	1. Сущность понятий «интерес», «потребность», «стимул» в контексте трудовой мотивации. 2. Ранние теории мотивации 3. Содержательные и процессуальные теории мотивации
Тема 3. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией.	1. Сущность и модели мотивационного механизма. 2. Практические подходы к разработке комплексных систем управления мотивацией персонала. 3. Мотивационный мониторинг: сущность и задачи
Тема 4. Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации	1. Формирование современной трудовой мотивации в контексте проблемы реформирования собственности 2. Мотивационный потенциал концепции партисипативного управления
Тема 5. Материальное стимулирование персонала.	1. Сущность материального стимулирования 2. Формирование основной и дополнительной заработной платы 3. Организация материального стимулирования на основе системы грейдов

<p align="center">Содержательный модуль 2</p> <p align="center">Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала</p>	
Тема 6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации.	1. Мотивирование персонала с учетом мотивационных типов работников 2. Социально-психологические методы мотивации коллектива 3. Корпоративная культура в системе трудовой мотивации
Тема 7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.	1. Сущность оценки персонала 2. Методы и процедуры осуществления контроля и оценивания работников 3. Аттестация, сертификация и соревнование в контексте оценки персонала
Тема 8. Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	1. Материальная мотивация предпринимательской деятельности 2. Организационные и социально-психологические методы мотивации предпринимательской деятельности 3. Социально-психологические методы мотивирования работников предпринимательской сферы
Тема 9. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала.	1. Американский опыт мотивации персонала 2. Японская система мотивации персонала 3. Системы мотивации персонала в Западной Европе 4. Особенности мотивации работников на российских предприятиях

**Структура дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
по видам учебной деятельности**

	Содержательный модуль 1. Мотивация персонала как научная дисциплина																						
Названия содержательных модулей и тем	Количество часов																						
	Очная форма обучения												Заочная форма обучения										
	Нормативный срок обучения						Ускоренный срок обучения						Нормативный срок обучения						Ускоренный срок обучения				
	всего	в т.ч.					всего	в т.ч.					всего	в т.ч.					всего	в т.ч.			
		лекции	практические	лабораторные	самостоятельная работа	индивидуальная работа		лекции	практические	лабораторные	самостоятельная работа	индивидуальная работа		лекции	практические	лабораторные	самостоятельная работа	индивидуальная работа		лекции	практические	самостоятельная работа	индивидуальная работа
Тема 1. Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы	16	4	4	-	8	-	16	4	4	-	8	-	16	2	2	-	12	-	16	2	2	12	-
Тема 2. Теории и системы мотивации и стимулирования труда	16	4	4	-	8	-	16	4	4	-	8	-	16	2	-	-	14	-	16	-	-	16	-
Тема 3. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией.	16	4	4	-	8	-	16	4	4	-	8	-	16	-	-	-	16	-	16	-	-	16	-
Тема 4. Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации	16	4	4	-	8	-	16	4	4	-	8	-	16	2	2	-	12	-	16	2	2	12	-

Тема 5. Материальное стимулирование персонала	16	4	4	-	8	-	16	4	4	-	8	-	16	-	-	-	16	-	16	-	-	16	-
Итого по содержательному модулю 1	80	20	20	-	40	-	80	20	20	-	40	-	80	6	4	-	70	-	80	4	4	72	-
Содержательный модуль 2. Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала																							
Тема 6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации.	16	4	4	-	8	-	11	4	4	-	3	-	16	-	2	-	14	-	11	-	-	11	-
Тема 7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.	16	4	4	-	8	-	11	4	4	-	3	-	16	2	-	-	14	-	11	2	2	7	-
Тема 8. Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	16	4	4	-	8	-	12	4	4	-	4	-	16	-	2	-	14	-	12	-	-	12	-
Тема 9. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала	16	4	4	-	8	-	12	4	4	-	4	-	16	2	-	-	14	-	12	-	2	10	-
Итого по содержательному модулю 2	64	16	16	-	32	-	46	16	16	-	14	-	64	4	4	-	56	-	46	2	4	40	-
Всего по дисциплине	144	36	36	-	72	-	126	36	36	-	54	-	144	10	8	-	126	-	126	6	8	112	-

5. МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ЛЕКЦИОННЫХ, ПРАКТИЧЕСКИХ И ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

Темы лекционных занятий

№ п/п	Название темы	Количество часов
1	Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы	4
2	Теории и системы мотивации и стимулирования труда	4
3	Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией	4
4	Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации	4
5	Материальное стимулирование персонала	4
6	Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации.	4
7	Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда	4
8	Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	4
9	Зарубежный опыт управления мотивацией персонала	4
	ВСЕГО	36

Полный текст лекций приведен на платформе дистанционного образования экономического факультета ДонНУ. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/>

Темы практических занятий

№ п/п	Название темы	Количество часов
1	Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы	4
2	Теории и системы мотивации и стимулирования труда	4
3	Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией	4
4	Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации	4
5	Материальное стимулирование персонала	4
6	Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации.	4
7	Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда	4
8	Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	4
9	Зарубежный опыт управления мотивацией персонала	4
	ВСЕГО	36

Планы практических занятий с указанием рассматриваемых вопросов и выполняемых заданий приведены в: «Методические указания к изучению учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для студентов уровня высшего профессионального образования «Бакалавриат», направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм / разраб. Л.Л. Бунтовская.– Донецк: ДонНУ. – 2016. – 21 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=319>

6.МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Организация самостоятельной работы студентов

№ п/п	Название темы	Количество часов
1	Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы	8
2	Теории и системы мотивации и стимулирования труда	8
3	Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией	8
4	Реформа отношений собственности в контексте трудовой мотивации	8
5	Материальное стимулирование персонала	8
6	Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации.	8
7	Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда	8
8	Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	8
9	Зарубежный опыт управления мотивацией персонала	8
	ВСЕГО	72

Содержание самостоятельной работе по темам и методические рекомендации по ее выполнению приведены в: «Методические указания к изучению учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для студентов уровня высшего профессионального образования «Бакалавриат», направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм / разраб. Л.Л. Бунтовская.– Донецк: ДонНУ.– 2020. – 21 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=319>

7. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Индивидуальная работа не предусмотрена учебным планом.

8. КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Содержательный модуль 1

Мотивация персонала как научная дисциплина

1. Проблемы трудовой мотивации персонала в условиях рыночных отношений.
2. Труд как основа экономических явлений. Трудовая мотивация и трудовой потенциал работников.
3. Потребности и побуждения. Упрощенная модель мотивации через потребности.

4. Мотивационные характеристики личности (интересы, ценности, убеждения, идеалы, цели).
5. Ранние мотивационные теории.
6. Общая характеристика содержательных и мотивационных теорий мотивации.
7. Теории иерархии потребностей А. Маслоу и К. Альдерфера.
8. Теория мотивации Д. МакКлелланда.
9. Мотивационно-гигиеническая модель Ф. Герцберга.
10. Теория пяти ядерных факторов Хакмана и Олдхема.
11. Теории валентности-инструментальности ожиданий.
12. Теория справедливости С. Адамса.
13. Комплексная теория мотивации Л. Портера – Э. Лоулера.
14. Теория трудовой мотивации Д. Аткинсона.
15. Теория подкрепления Б. Скиннера.
16. Законы поведения, определяющие трудовую активность работников.
17. Формы, системы и структура заработной платы.
18. Премирование: сущность, классификация, особенности стимулирования трудовой деятельности в современных условиях
19. Сущность нематериальных методов мотивации персонала. Общая характеристика организационных и социально-психологических методов трудовой мотивации.
20. Роль мотивации и стимулирования трудовой деятельности в системе управления персоналом.
21. Сущность, функции и организация заработной платы на предприятиях. Компоненты тарифной системы.

Содержательный модуль 2

Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала

22. Карьерный рост и мотивация перспективой.
23. Современные подходы к созданию модели эффективного мотивационного механизма.
24. Сущность и элементы мотивационного механизма.
25. Концепция «партиципативного управления».
26. Развитие персонала как элемент работы в сфере нематериального стимулирования работников.
27. Развитие трудовой состоятельности в контексте усиление трудовой мотивации.
28. Разработка и внедрение принципов корпоративной культуры как компонент системы трудовой мотивации.
29. Правила управления трудовой мотивацией, связанные с нематериальными методами воздействия на персонал.
30. Особенности мотивационных типов работников и их учет при использовании методов мотивации.
31. Социально-психологические методы мотивации трудовых коллективов.
32. Сущность и виды контроля персонала. Назначение контроля и принципы его организации.
33. Оценка результатов деятельности работников в контексте трудовой мотивации.
34. Сущность, функции и виды оценки персонала.
35. Особенности процедуры аттестации персонала.
36. Методика рейтинговой оценки персонала (на примере ЗАО «НКМЗ»).
37. Составляющие оценки персонала (определение ее содержания, выбор методов оценки, процедуры оценки).
38. Социальная защита в контексте проблем трудовой мотивации.
39. Типы мотивов предпринимательской деятельности.

40. Мотивация развития предпринимательской деятельности работников.
41. Особенности управления мотивацией персонала в контексте инновационного развития предприятия.
42. Американский опыт управления трудовой мотивацией персонала.
43. Американский опыт управления трудовой мотивацией. Программы «ЭСОП».
44. Системы мотивации и стимулирования труда, используемые в компании «IBM».
45. Характеристика традиционной японской модели управления мотивацией и стимулированием персонала.
46. Японский опыт управления трудовой мотивацией. Мотивационный эффект функционирования «кружков качества».
47. Системы мотивации персонала в Великобритании.
48. Особенности мотивации персонала в странах Западной Европы (Франции, Швеции, Германии).
49. Управление трудовой мотивацией в Нидерландах. Новые методы управления мотивацией персонала на основе использования коучинга.
50. Методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности на предприятиях Западной Европы.
51. Принципы формирования основной и дополнительной заработной платы.
52. Организация материального стимулирования на основе системы грейдов.

9. ОБРАЗЕЦ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Задание на модульную контрольную работу аналогично по структуре образцу экзаменационного билета, но включает все задания только по темам первого содержательного модуля.

10. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды заданий, составляет 20 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа – 5 баллов; в случае определенных неточностей или неполного ответа – 1-4 балла; ответа нет – 0 баллов. Максимальное количество баллов за 2 теоретических ответа – 10.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 1 балл. Всего 10 правильных ответов – 5 баллов.

11. ОБРАЗЕЦ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО БИЛЕТА

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Факультет экономический

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Програма подготовки: бакалавриат

Семестр 4

Учебная дисциплина **Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**

Билет № n

Теоретическое задание:

1. Организация материального стимулирования на основе системы грейдов.
2. Общая характеристика содержательных и мотивационных теорий мотивации.

Тесты:

1. Мотивация персонала нацелена на изучение:
 - а) потребностей работников в контактах;
 - б) факторов, влияющих на трудовую мотивацию работников;
 - в) психофизиологических особенностей личности.
2. Роль мотивации в достижении целей предприятия заключается в:
 - а) выявлении доминирующих трудовых мотивов и поиска путей удовлетворения потребностей работников;
 - б) использовании психофизиологических методов исследования работников;
 - в) в согласовании индивидуальных целей работника с целями всего предприятия на основе выявления доминирующих трудовых мотивов и поиска путей удовлетворения потребностей персонала.
3. К чертам кризиса трудовой мотивации в обществе относят:
 - а) ориентацию большинства работников только на получение заработка;
 - б) снижение индивидуальной заинтересованности в высокоэффективном труде конкретного работника;
 - в) отсутствие удовлетворенности трудом даже при повышении заработка.
4. Упрощенная модель мотивации через потребности включает:
 - а) 5 элементов;
 - б) 7 элементов;
 - в) 9 элементов.
5. К основным направлениям развития потребностей НЕ относят:
 - а) возрастание их объемов и расширение видов ;
 - б) качественные изменения в структуре;
 - в) цикличность.
6. Интересы подразделяют:
 - а) по содержанию и широте;
 - б) цели и степени устойчивости;
 - в) по содержанию, широте, цели, степени устойчивости.
8. «ХУ» – теория была разработана:
 - а) Д.МакГрегором;
 - б) Э.Мэйо;
 - в) Ф.Тейлором.
9. Специальные мотивационные теории, относящиеся только к человеку, были сформулированы:
 - а) в конце XIX в.;
 - б) в начале XX в.;
 - в) в 30-е гг. XX в.
10. К содержательным теориям мотивации относят:
 - а) теорию иерархии потребности А.Маслоу;
 - б) модель Л.Портера – Э.Лоулера;
 - в) теорию подкрепления Б.Скиннера.

Утверждено на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда».

Протокол №__ от «__» _____ г.

Зав. кафедрой _____ д.э.н., проф. Н.Д. Лукьянченко
Преподаватель _____ д.э.н., доц. Л.Л. Бунтовская

12. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Максимальная общая сумма баллов, которую может получить студент, успешно выполнив все виды экзаменационных заданий, составляет 40 баллов.

1. Теоретическое задание в случае полного правильного ответа на один вопрос – 10 баллов; есть все основные положения ответа, но допущены определенные неточности – 7-9 баллов; есть отдельные положения ответа, есть ошибки в приведенных формулах или определениях – 4-6 баллов; не более 20 % полного ответа, ошибки – 1-3 балла; нет ответа – 0 баллов. Максимальное количество баллов за 2 теоретических ответа – 20.

2. Каждый правильный ответ на тестовое задание – 2 балла. Всего 10 правильных ответов – 20 баллов.

13. КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ОБЩЕЙ УСПЕВАЕМОСТИ

Общая оценка знаний студентов по дисциплине проводится по 100-балльной шкале согласно следующим критериям:

Содержательные модули	Вид работы	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	Модульная контрольная работа	20
	Итого	40
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Самостоятельная работа	15
	Итого	20
Экзамен		40
Общий итог		100

Организационно-учебная работа студента в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (вопросы лектору по теме лекционного материала, участие в обсуждении пройденного материала, решение задач у доски и т.п.).

Самостоятельная работа (включая выполнение СРС) максимально оценивается в 15 баллов по каждому содержательному модулю. В разрезе отдельных тем оценивание осуществляется следующим образом.

Оценивание СРС и ИРС по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

№ п/п	Тема	СРС	ИРС	Итого по теме
Содержательный модуль 1. Мотивация персонала как научная дисциплина				
1	Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы	3	-	2
2	Теории и системы мотивации и стимулирования труда	3	-	2
3	Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией	3		2
4	Реформа отношений собственности в контексте	3	-	2

	трудовой мотивации			
5	Материальное стимулирование персонала	3	-	2
<i>Итого по 1 содержательному модулю</i>			-	15
Содержательный модуль 2. Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала				
6	Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации	4	-	4
7	Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда	4	-	4
8	Мотивация развития предпринимательской деятельности работников	4	-	4
9	Зарубежный опыт управления мотивацией персонала	3	-	3
<i>Итого по 2 содержательному модулю</i>				15
<i>Всего по СРС и ИРС</i>				30

Виды заданий по СРС

Содержательный модуль 1. Мотивация персонала как научная дисциплина															
Количество баллов	Т1		Т2			Т3		Т4		Т5					Итого баллов
	СРС		СРС			СРС		СРС		СРС					
	Тесты	Доклад	Доклад	Конспект 3-го вопроса	Аннотация к научной статье	Тесты	Аннотация к научной статье	Тесты	Составить таблицу	Т Составить таблицу	Аннотация к научной статье	Конспект 3-го вопроса			
max	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1			15
Содержательный модуль 2. Психологические и физиологические основы работоспособности, утомляемости и монотонности труда															
Количество баллов	Т6				Т7			Т8		Т9				Итого баллов	
	СРС				СРС			СРС		СРС					
	2 вопрос таблица	5 вопрос. Конспект	Доклад	Реферат	Тесты	Аннотация к научной статье	Конспект 3-го-го вопроса	Таблица с примерами	Тесты	Тесты	Доклад				
max	1	1	1	1	2	1	1	2	2	2	1			15	
														30	

Порядок оценивания учебных достижений обучающихся

Оценка по шкале ECTS	Оценка по 100-балльной шкале	Оценка по государственной шкале	
		экзамен, дифференцированный зачет	зачет
A	90-100	5 (отлично)	зачтено
B	80-89	4 (хорошо)	зачтено
C	75-79	4 (хорошо)	зачтено
D	70-74	3 (удовлетворительно)	зачтено
E	60-69	3 (удовлетворительно)	зачтено
FX	35-59	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной аттестации	не зачтено
F	0-34	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи при условии обязательного набора дополнительных баллов	не зачтено

14. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория на группу, оборудованная меловой или интерактивной доской, мультимедийным проектором и экраном, ноутбук, выход в Интернет, Wi-Fi доступ в корпусах университета, текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других библиотечных баз данных.

В процессе обучения студенты имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности», размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета ГОУ ВПО «ДонНУ». С использованием ресурсов платформы дистанционного обучения также осуществляется текущий контроль знаний студентов на основе тестирования, размещения для проверки результатов самостоятельной работы.

15. РЕСУРСЫ ЭЛЕКТРОННОГО ОБУЧЕНИЯ И ДИСТАНЦИОННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» может осуществляться с использованием электронного обучения и дистанционных образовательных технологий:

1. *Дистанционный курс «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»* для студентов направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом специальности доступен по ссылке на платформе Moodle Центра дистанционного обучения экономического факультета ГОУ ВПО «ДОННУ»: <http://ef.donnu-support.ru/moodle>

2. *Облако сервиса mail.ru Бунтовской Л.Л.* Вкладка «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» <https://cloud.mail.ru/home/Бунтовская/>

16. РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»			
№ п/п	Наименования основной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие электронно й версии в ЭБС:
		«ДОННУ»	«ДОННУ»
1	Лукичева, Л. И. Управление персоналом: учебное пособие для бакалавров / Л. И. Лукичева, О. А. Алаторцева, Е. В. Егорычева. - Москва: МИЭТ, 2019. - 107 с.	1	
2	Смирнова, Л. Д. Менеджмент персонала: учебное пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 38.04.01 Экономика (Л. Д. Смирнова; под общей редакцией В. Н. Сердюк; - Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2019 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://library.donnu.ru/catalog/scripts/wek2.exe/		+
3	Яновская, Л. В. Развитие творческого потенциала личности : учебное пособие / Л. В. Яновская. - Донецк: ГОУ ВПО «ДонНУ», 2018. - 144 с.	1	
4.	«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для студентов уровня высшего профессионального образования «Бакалавриат», направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной и заочной форм / разраб. Л.Л. Бунтовская.– Донецк: ДонНУ.– 2020. – 21 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ef.donnu-support.ru/moodle/course/view.php?id=319		+
	Наименований основной литературы 4	2 печатных экземпляра	2 электронн ых ресурса
№ п/п	Наименования дополнительной литературы	Кол-во экземпляров в библиотеке	Наличие электронно й версии в ЭБС:
		«ДОННУ»	«Универси тетская библиотек а ONLINE»
1	Лукьянченко Н.Д. Мотивация персонала / Н.Д. Лукьянченко, Бунтовская Л.Л., Бунтовский С.Ю. – Донецк, ДонНУ, 2015. – 190 с.	10	
2	Савельев А.С. Організаційна поведінка: навч. посібник / В.С. Савельєв, О.Л. Єськов, В.М. Вакуленко. – К.: Центр учбової літератури, 2016. – 240 с	2	
3	Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Управление персоналом», «Организационное поведение», «Мотивация персонала» / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с.:	2	

4	Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с.: [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://znanium.com		+
5	Каліна А.В. Організаційно-економічний механізм стимулювання праці в умовах інноваційного розвитку / А.В. Каліна. – Донецьк: ТОВ «Східний видавничий дім», 2013. – 415 с.	1	
6	Лук'янченко Н.Д. Управління розвитком інноваційної праці: теорія та практика: монографія / Н.Д. Лук'янченко, С.Ю. Бунтовський. – Донецьк: ДонНУ, 2011. – 169 с.	1	
7	Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А. М. Колот, О. А. Грішнова, О. О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А. М. Колота; Державний вищ. навч. закл. "Київський нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана". - Київ : КНЕУ, 2009. - 711 с.	49	
8	Амоша О.І. Мотивація персоналу підприємства в ринкових умовах / О.І. Амоша, О.Л. Єськов, Н.Д. Дарченко. – Донецьк: Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАН України, 2011. – 200 с.	1	
9	Анализ хозяйственной деятельности : учебник / Л. Т. Гиляровская Гиляровская, Л. Т. Комплексный экономический, Д. В. Лысенко, Д. А. Ендовицкий. - Москва: Проспект, 2007. - 360 с.	1	
10	Одегов, Ю. Г. Экономика труда: учебник. Т. 1 / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко, Л. С. Бабынина ; под общ.ред. Ю. Г. Одегова ; Рос. экон. акад. им. Г. В. Плеханова. - М. : Альфа-Пресс, 2007. - 757 с.	1	
11	Волков О.В. Ринок праці: навч. посібник / О.В. Волков. – К: Центр учбової літератури, 2007. – 624 с.	1	
12	Колот, А. М. Мотивація персоналу : Підручник / А. М. Колот ; Київ. нац. екон. ун-т. - Вид. 2-ге. - К. : КНЕУ, 2006. - 337 с.	1	
13	Егоршин А. П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие / А.П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2006. - 464 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://znanium.com		+
14	Василенко В.М. Організаційне забезпечення підвищення інноваційного потенціалу регіону: моногр. / В.М. Василенко, Е.Р.Павлиш, Є.Ю. Юрченко. – Донецьк: «ВІК», 2013. – 205 с.	1	
15	Балтачєєва Н.А.. Теорія та практика формування і реалізації соціальної політики в Україні: моногр. / Н.А. Балтачєєва. - Донецьк: ДонНУ, 2010. – 433 с.	1	
16	Акіліна, О. В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: навч. посіб. / О. В. Акіліна, Л. М. Ільч. - Київ : Алерта, 2010. - 733 с.	30	

17	Экономика труда и социальные отношения: учеб.пособие / Н.Д. Лукьянченко, Л.В. Шаульская, Н.А. Балтачьева и др. Д.: ДонНУ, 2008. – 319 с.	1	
18	Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудо відносини : підручник / О. А. Грішнова. - 4-те вид. - Київ : Знання, 2009. - 390 с.	1	
19	Боковня А. Е. Мотивация - основа управл. челове ч. ресурсами: (теория и практика формир. мотивир. организац. среды): моногр. / А.Е.Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://znanium.com		+
			Електронна бібліотека eLIBRARY
20	Черная, А.А.. Направления мотивации и повышения производительности труда в условиях кризиса для обеспечения инвестиционной активности предприятий / Черная А.А., Брюховецкий Я.С., Лыгус О.Е.// Стратегия и механизмы регулирования промышленного развития. - 2017. - № 9. - С. 96-111. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): http://dspace.nbuv.gov.ua/handle/123456789/141989		+
21	Нечитайло, Я.С. Удовлетворенность трудом и мотивация труда как факторы корпоративной культуры (на примере рабочих и инженерно-технических работников) / Я.С. Нечитайло // Молодёжь третьего тысячелетия Сб. научных статей. - 2016. - С. 699-701. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/item.asp?id=27564799		+
22	Нечитайло, Я.С. Взаимосвязь типа корпоративной культуры с мотивацией труда и удовлетворенностью трудом у рабочих и инженерно-технических сотрудников / Нечитайло Я.С., Чернобровкина С.В. // Активность и ответственность личности в контексте жизнедеятельности. Материалы II Всероссийской научно-практической конференции с международным участием, посвященной 300-летию г. Омска. - 2016. - С. 118-120. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/item.asp?id=28326274		+
23	Драчук, М.А. Правовые стимулы к производительному труду и мотивация к занятости как принцип построения модели рынка труда / М.А. Драчук // Правоприменение в публичном и частном праве. Материалы Международной научно-практической конференции. Ответственный редактор Л.А. Терехова. - 2018. - С. 233-240. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/item.asp?id=36268173		+

24	<p>Турецкая, С.А.. Мотивационный менеджмент: значимые факторы мотивации педагогической деятельности / С.А. Турецкая // Материалы международной научно-практической конференции. Кингисеппский филиал Ленинградского государственного университета (ЛГУ) им. А.С. Пушкина. - 2017. - С. 123-126.</p> <p>[Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://schoolstars.ru/fgos-2020/?yclid=2978941510584400630</p>		+
25	<p>Шостак А.В. Внутриуниверситетский рейтинг - мощный инструмент мотивационного менеджмента / А.В. Шостак //International Scientific and Practical Conference World science. - 2017. - Т. 3. - № 3 (19). С. 24-36.</p> <p>[Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/contents.asp?id=34465178</p>		+
26	<p>Докашенко, М.В. Генезис развития систем мотивации персонала в основных парадигмах менеджмента / М.В. Докашенко // Оренбургские горизонты: прошлое настоящее, будущее. Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 275-летию Оренбургской губернии и 85-летию Оренбургской области. - 2019. - С. 18-21.</p> <p>[Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/item.asp?id=42279540</p>		+
27	<p>Адетунжи, А.М.. Инновационная трансформация мотивационной функции в экономике знаний / А.М. Адетунжи, М.Р. Закарян // Проблемы становления общества и экономики, основанных на знании: неоиндустриализация и методы исследования. Сб. научных статей молодых исследователей. Краснодар, - 2016. - С. 136-145.</p> <p>[Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://istina.msu.ru/publications/article/131489320/</p>		+
28	<p>Серебровская, Н.Е. Мотивированное поведение персонала организации как важная психологическая составляющая организационного поведения / Н.Е. Серебровская // Прикладные исследования в поле регионального стратегического дискурса современной России. Основные итоги научной работы в Нижегородском институте управления в 2017 г. Сб. научных статей научно-практической конференции, посвященной Дню российской науки. - 2018. - С. 183-186.</p> <p>[Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://elibrary.ru/item.asp?id=37629897</p>		+
29	<p>Маракулина, Ю.А. Мотивация как фактор формирования организационного поведения / Ю.А. Маракулина, С.А. Челтыгмашев, Н.А. Анисимова // Проблемы социально-</p>		+

	экономического развития в новых экономических условиях: взгляд молодых исследователей. Сборник статей участников Международной научно-практической конференции IV Уральского вернисажа науки и бизнеса. Сер. «Экономика: профессионализм и творчество» - 2017. - С. 23-28. [Электронный ресурс]. – Режим доступа (полнотекстовый доступ): https://istina.msu.ru/collections/185281686/		
	Наименований дополнительной литературы 29	104 печатных экземпляро в	13 электронн ых ресурсов
	Всего по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» Наименований 33	106 печатных экземпляр ов	15 электрон ных ресурсов
№ п/п	Периодические издания	Кол-во экземпляр ов в библиоте ке	Наличие электронной версии в ЭБС:
		«ДОННУ »	«ДОННУ»
1	Інтелектуальна власність: науково-практичний журнал	1	
2	Актуальні проблеми економіки: науковий економічний журнал	1	
3	Інвестиції: практика та досвід: науковий журнал	1	
4	Вестник Воронежского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.vestnik.vsu.ru/index_ru.asp		+
5	Вестник Красноярского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://old.lib.sfu-kras.ru/resources.php3?menu1=socvest&menu2=about		+
6	Вестник молодых ученых [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.informika.ru/text/magaz/science/vys/		+
7	Вестник Оренбургского государственного университета [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.osu.ru/index.php?doc=1037&lang=0		+
8	МИР (Модернизация. Инновации. Развитие). Научный журнал на тему: «Экономика и экономические науки) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/journal/n/mir-modernizatsiya-innovatsii-razvitie		+
9	Инновации. Научный журнал на тему: «Экономика и экономические науки) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/journal/n/innovatsii		+
10	Наука. Инновации. Образование. Научный журнал на тему: Науковедение, Экономика и экономические науки, Народное образование. Педагогика, Государство и право. Юридические науки / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/journal/n/nauka-innovatsii-		+

	obrazovanie#ixzz4eWMhAziC		
11	Политика, экономика и инновации. Научный журнал на тему: Экономика и экономические науки, Политика и политические науки, Общество как система. Социальные отношения и процессы / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cyberleninka.ru/journal/n/politika-ekonomika-i-innovatsii#ixzz4eWN3Tw7G		+
			«Университетская библиотека ONLINE»
12	Биржа интеллектуальной собственности (Архив за 2010-2018 гг.) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=344666		+
13	Вестник Московского университета. Серия 6. Экономика. (Архив за 2017-2020 гг.) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=577047		+
14	ЭКО: Экономика и организация промышленного производства. Всероссийский экономический журнал (Архив за 2018-2020 гг.) / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://biblioclub.ru/index.php?page=journal_red&jid=575709		+
	Наименований 14	3 печатных экземпляра	11 электронных ресурсов

17. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Мотивация и оплата труда <https://grebennikon.ru/journal-24.html#volume2020-2>
2. Международный журнал экспериментального образования <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10790>
3. Инновации, управление изменениями в организациях, управление знаниями <http://www.bizbooks.com.ua/catalog/cat.php3?c=193&lang=1>
4. Российский фонд фундаментальных исследований <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/>
5. Эксперт. Разделы «Экономика» и «Технологии». [<http://expert.ru/>].
6. Генерация идей http://content.mail.ru/pages/p_27901.html
7. Инновации, управление изменениями в организациях, управление знаниями <http://www.bizbooks.com.ua/catalog/cat.php3?c=193&lang=1>
8. Российский фонд фундаментальных исследований <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/>
9. Эксперт <http://expert.ru/>. Разделы «Экономика» и «Технологии».

18. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДОННУ № 46484614);
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДОННУ лицензия № 46472919);
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы DreamSpark для высших учебных заведений);
4. Лицензии GPL для свободного программного обеспечения: Антивирус Касперского, Libre Office, Adobe Acrobat Reader, xPDF, Paint.NET.

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)

Рабочая программа рассмотрена и переутверждена на заседании кафедры «Управление персоналом и экономика труда» в соответствии с основной образовательной программой и учебным планом направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного Ученым советом университета,

Протокол № ____ от « ____ » _____ 20__ г.

Зав. кафедрой

(подпись)

(ФИО)