

Министерство науки и высшего образования  
Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное  
образовательное учреждение высшего образования  
«Донецкий государственный университет»

Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом и экономики труда



УТВЕРЖДАЮ  
проректор

П.А. Машаров

«29» марта 2024 г.

МП

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**  
**«МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ**  
**ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»**

---

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Программа высшего образования	Программа бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль подготовки	Управление персоналом
Квалификация	Бакалавр
Форма обучения	Очная, очно-заочная

Рабочая программа адаптирована для лиц  
с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк 2024

Рабочая программа дисциплины «**Мотивация и стимулирование трудовой деятельности**» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом), составлена на основании Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования – бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 955 (с изм. и доп.), Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры, утвержденного приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 06 апреля 2021 г. № 245 (с изм. и доп.), в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДонГУ» для набора 2024 года.

Разработчик:

профессор кафедры управления персоналом и  
экономики труда, д-р экон. наук, профессор



Л. Л. Бунтовская

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики  
труда

Протокол от 26.03.2024 г. № 9а

Заведующий кафедрой



О. Ю. Сердюк

СОГЛАСОВАНО:

Декан экономического факультета  
28.03.2024 г.



Ю. Н. Полшков

Учебно-методическая комиссия экономического факультета

Протокол от 27.03.2024 г. № 7

Председатель



Е. Н. Стрелина

Руководитель основной профессиональной  
образовательной программы,  
канд. экон. наук, доц.  
26.03.2024 г.



О. Ю. Сердюк

## 1. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

**1.1 Требования к предварительной подготовке обучающихся, предшествующие и сопутствующие дисциплины, на которых основывается изучение данной:**

дисциплины программы бакалавриата: «Социология», «Конфликтология», «Психология», «Корпоративная социальная ответственность», «Основы кадровой политики», «Основы карьеры и социальный успех», «Управление организационной культурой»; «Экономика труда и социально-трудовые отношения», «Управление персоналом», «Управление трудовым потенциалом»,

**1.2. Дисциплины, курсовые работы и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее:**

«Кадровый консалтинг», «Управление человеческими ресурсами», «Управление развитием персонала», производственная практика (преддипломная), выпускная квалификационная работа.

## 2. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 2.1. Общая характеристика

Наименование показателя	Значение показателя
Название образовательной программы	38.03.03 Управление персоналом (Профиль: Управление персоналом)
Шифр и название в соответствии с учебным планом	Б1.Б 7 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»
Часть образовательной программы	Базовая часть
Количество зачетных единиц / всего часов	4/ 144

### 2.2. Распределение часов по формам и периодам обучения

Форма обучения	курс	семестр	Общее количество часов					Форма контроля
			лекци-онных	лабора-торных	практи-ческих	самостоя-тельной работы + контроль	всего	
Очная	4	6	34	-	34	76	144	экзамен
Очно-заочная	4	6	10	-	10	124	144	экзамен

## 3. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Формирование у будущего специалиста в сфере управления персоналом знаний, умений и навыков, необходимых для управления мотивацией и стимулированием работников.

#### 4. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ КОМПОНЕНТА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ, ИХ ИНДИКАТОРЫ И ПЛАНИРУЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ

##### 4.1. Компетенции

**ПК-6** Способен анализировать и оценивать результаты деятельности персонала; исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков с целью их устранения; разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала.

**УК-1** Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач

**УК-3** Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде.

##### 4.2. Индикаторы компетенций

Категории универсальных компетенций	Универсальные компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
Системное и критическое мышление	УК-1. Способен осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач	УК-1. И-1. Осуществляет поиск необходимой информации, опираясь на результаты анализа поставленной задачи.	1.1.1.Знает историю развития управления трудовой мотивацией, основные методологические подходы в сфере управления трудовой мотивацией, сущность управления мотивацией и стимулированием труда работников, принципы оценки и оплаты труда
			1.1.2.Умеет инициировать изменения, связанные с совершенствованием системы мотивации труда на предприятии
			1.1.3.Владеет методами оценки и стимулирования труда
		УК-1. И-2. Разрабатывает варианты решения проблемной ситуации на основе критического анализа доступных источников информации.	1.2.1.Знает основные виды стимулирования труда работников
			1.2.2.Умеет разрабатывать систему мотивации и стимулирования труда работников
			1.2.3.Владеет методами и приемами управления трудовой мотивацией на практике
Командная	УК-3. Способен	УК-3. И-1.	3.1.1.Знает особенности

работа и лидерство	осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	Понимает основные аспекты межличностных и групповых коммуникаций.	успешной практики мотивирования коллектива
			3.1.2. Знает основы общей и социальной психологии, психологии труда, экономики труда, трудового законодательства
			3.1.3. Умеет определять, анализировать, моделировать и выстраивать внутренние и внешние коммуникации с учетом знания норм этики делового общения и основ трудовой мотивации
			3.1.4. Владеет методами управления коллективом на основе объективной оценки персонала

Компетенции	Индикаторы	Результаты обучения
ПК-6. Способен анализировать и оценивать результаты деятельности персонала; исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков с целью их устранения; разрабатывать системы мотивации и стимулирования персонала	ПК-6.И-1. Демонстрирует способность организовывать трудовую деятельность на основе знаний об оценке результатов труда работников	6.1.1. Знает принципы организации трудовой деятельности
		6.1.2. Знает виды и принципы оценки результатов деятельности персонала
		6.1.3. Умеет анализировать и оценивать результаты деятельности персонала
		6.1.4. Владеет методами и приемами оценки результатов деятельности персонала
	ПК-6.И-2. Демонстрирует способность формировать систему трудовой мотивации на основе знаний о трудовой мотивации	6.2.1. Знает основы мотивации и стимулирования персонала
		6.2.2. Умеет использовать методы и приемы формирования системы трудовой мотивации персонала
		6.2.3. Владеет способностью разрабатывать системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности
	ПК-6.И-3. Демонстрирует способность исследовать и обобщать причины и последствия выявленных отклонений, нарушений и недостатков с	6.3.1. Знает методы и приемы совершенствования системы трудовой мотивации
		6.3.2. Умеет применять способы совершенствования системы трудовой мотивации на практике
		6.3.3. Владеет способами, методами и приемами, необходимыми для усиления мотивации и стимулирования персонала

	целью устранения	их на предприятии и в организации
--	---------------------	--------------------------------------

## 5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Темы	Краткое содержание темы
<b>Содержательный модуль 1. Мотивация персонала как научная дисциплина</b>	
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.
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
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
4. Материальное стимулирование персонала.	1. Сущность материального стимулирования 2. Формирование основной и дополнительной заработной платы 3. Организация материального стимулирования на основе системы грейдов
5. Нематериальные методы мотивации персонала	1.1. Сущность нематериального стимулирования и принципы его организации 1.2 Нематериальные методы мотивации персонала 1.3 Психологические причины демотивированности работников
<b>Содержательный модуль 2</b>	
<b>Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала</b>	
6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации групп и коллективов	1. Мотивирование персонала с учетом мотивационных типов работников 2. Социально-психологические методы мотивации коллектива 3. Корпоративная культура в системе трудовой мотивации
7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации	1. Сущность оценки персонала 2. Методы и процедуры осуществления контроля и оценивания работников 3. Аттестация, сертификация и соревнование в контексте оценки персонала

труда.	
8. Мотивационные ресурсы управления организацией	1. Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. 2. Организация труда как условие повышения его эффективности. 3. Оценка эффективности управления трудовой мотивацией.
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

## 6. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

### 6.1. Форма обучения – очная, курс – 4, семестр – 7

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
<b>Содержательный модуль 1 Мотивация персонала как научная дисциплина</b>					
Тема 1. Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы.	2	0	2	9	13
Тема 2. Теории и системы мотивации и стимулирования труда.	6	0	6	9	21
Тема 3. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией.	4	0	4	9	17
Тема 4. Материальное стимулирование персонала.	4	0	4	9	17
Тема 5. Нематериальные методы мотивации персонала	4	0	4	8	16
<b>Итого по содержательному модулю 1</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>20</b>	<b>44</b>	<b>84</b>
<b>Содержательный модуль 2 Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала</b>					
Тема 6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации групп и коллективов	4	0	4	8	16
Тема 7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.	4	0	4	8	16
Тема 8. Мотивационные ресурсы управления организацией	2	0	2	8	12
Тема 9. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала.	4	0	4	8	16
<b>Итого по содержательному модулю 2</b>	<b>14</b>	<b>0</b>	<b>14</b>	<b>32</b>	<b>60</b>
<b>Всего по компоненту ОПОП</b>	<b>34</b>	<b>0</b>	<b>34</b>	<b>76</b>	<b>144</b>

### 6.2. Форма обучения – очно-заочная, курс – 4, семестр – 7

Наименования содержательных модулей и тем	Количество часов				
	Лекц.	Лабор.	Практ.	СРС+К	Всего
<b>Содержательный модуль 1 Мотивация персонала как научная дисциплина</b>					

Тема 1. Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений: эволюция и современные проблемы.	1	0	1	13	15
Тема 2. Теории и системы мотивации и стимулирования труда.	1	0	1	13	15
Тема 3. Комплексный подход к управлению трудовой мотивацией.	1	0	1	12	14
Тема 4. Материальное стимулирование персонала.	1	0	1	12	14
Тема 5. Нематериальные методы мотивации персонала	1	0	1	12	14
<b>Итого по содержательному модулю 1</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>72</b>
<b>Содержательный модуль 2 Организационные и социально-психологические методы мотивации персонала</b>					
Тема 6. Социально-психологические аспекты усиления трудовой мотивации групп и коллективов	1	0	1	16	18
Тема 7. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.	2	0	2	16	20
Тема 8. Мотивационные ресурсы управления организацией	1	0	1	15	17
Тема 9. Зарубежный опыт управления мотивацией персонала.	1	0	1	15	17
<b>Итого по содержательному модулю 2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>62</b>	<b>72</b>
<b>Всего по компоненту ОПОП</b>	<b>10</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>124</b>	<b>144</b>

## 7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ (СРЕДСТВА) ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ УСПЕВАЕМОСТИ, ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

### 7.1. Контрольные вопросы

#### 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.

## **7.2. Темы докладов (рефератов)**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности в системе мотивации персонала.
2. Проблемы мотивации персонала на современном этапе.
3. Мотивационный кризис персонала: возможные причины и пути выхода.
4. Демотивация работников: причины, пути устранения.
5. Трудовой потенциал работников.
6. Стимулы и антистимулы трудовой деятельности.
7. Доктрина «человеческих отношений» и ее применение в практике управления трудовой мотивацией.
8. Психологические теории мотивации.
9. Вклад представителей школы научного управления в развитие теории мотивации.
10. Применение на практике положений содержательных и процессуальных теорий.
11. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.
12. Использование мотивационной модели С. Адамса в практике управления.
13. Концептуальные подходы к созданию эффективного мотивационного механизма.
14. Методы и подходы к управлению трудовой мотивацией персонала российских предприятий.
15. Механизмы управления трудовой мотивацией.
16. Проблемы организации оплаты труда на предприятиях.
17. Традиционные и новые формы и системы оплаты труда работников.
18. Система грейдов в мотивации персонала.
19. Материальное стимулирование персонала как фактор усиления трудовой мотивации.
20. Выбор и обоснование показателей и нормативов премирования.
21. Использование нематериальных методов мотивации в практике управления.
22. Профессиональное развитие как метод мотивации персонала.
23. Организация оценки и оплаты труда на предприятиях.
24. Аттестация персонала на предприятии.
25. Управление трудовой мотивацией работников зарубежных компаний.

## **7.3. Темы письменных работ**

Модульная контрольная работа проводится в виде тестирования. Тестирование включает 20 тестовых заданий по темам 1-6.

Время выполнения – 30 минут.

Пример тестового задания приведен ниже.

**Модульная контрольная работа**  
**Вариант № n**

1. Упрощенная модель мотивации через потребности включает:

- а) 5 элементов;
- б) 7 элементов;
- в) 9 элементов.

2. Интересы подразделяют:

- а) по содержанию и широте;
- б) цели и степени устойчивости;
- в) по содержанию, широте, цели, степени устойчивости.

3. Теория подкрепления разработана:

- а) Б. Скиннером;
- б) А. Маслоу;
- в) МакГрегором.

.....  
.....  
.....

20. Валентность в теории мотивации означает:

- а) ценность конкретного вознаграждения для данного работника;
- б) значимость конкретного работника для компании;
- в) возможность получения нематериального вознаграждения.

**КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЗАДАНИЯ МОДУЛЬНОГО КОНТРОЛЯ**

<b>Вид задания</b>	<b>Количество баллов</b>
1 тестовое задание	1
Количество тестов	20
<b>Всего</b>	<b>20</b>

**7.4. Образец содержания экзаменационного билета.**

Донецкий государственный университет  
Экономический факультет  
Кафедра управления персоналом и экономики труда

Программа высшего образования  
Направление подготовки  
Профиль подготовки  
Форма обучения  
Семестр  
Дисциплина

Программа бакалавриата  
38.03.03 Управление персоналом  
Управление персоналом  
Очная, очно-заочная  
Шестой  
Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

**Теоретическое задание:**

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

**Тестовое задание:**

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 содержательным теориям мотивации относят:
  - а) теорию иерархии потребности А.Маслоу;
  - б) модель Л.Портера – Э.Лоулера;
  - в) теорию подкрепления Б.Скиннера.
4. Упрощенная модель мотивации через потребности включает:
  - а) 5 элементов;
  - б) 7 элементов;
  - в) 9 элементов.
5. Укажите, что НЕ относят к гибким схемам оплаты труда:
  - а) комиссионные;
  - б) денежные выплаты за достижение поставленных целей;
  - в) оклады;
  - г) акции и опционы на их покупку.
6. Интересы подразделяют:
  - а) по содержанию и широте;
  - б) цели и степени устойчивости;
  - в) по содержанию, широте, цели, степени устойчивости.
7. Укажите, является ли проведение оценки должностей при грейдировании этапом:
  - а) обязательным этапом;
  - б) желательным этапом;
  - в) необязательным этапом.
8. Укажите, что означает «валентность» в теории мотивации:
  - а) ценность конкретного вознаграждения для данного работника;
  - б) значимость конкретного работника для компании;
  - в) возможность получения нематериального вознаграждения.

9. Выберите из предложенных вариантов, что оценивается при проведении экспрессивной оценки персонала:

- а) только результаты работы;
- б) только текущая деятельность;
- в) деятельность работника в целом.

10. Процессуальные теории мотивации базируются на:

- а) определении типа потребностей работника;
- б) определении рудовых интересов и ценностей ;
- в) оценке типа поведения, направленной на достижение поставленной цели.

### КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ ЭКЗАМЕНАЦИОННОГО ЗАДАНИЯ

Вид задания	Количество баллов
Теоретические задания	20
Тесты	20
Всего	40

### 8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Общая оценка знаний обучающихся по дисциплине проводится по 100-балльной шкале исходя из максимума, приведенного в таблице ниже. Организационно-учебная работа в аудитории оценивается на основе таких критериев как посещаемость занятий, своевременное и качественное выполнение домашних заданий, активность во время проведения лекционных и практических занятий (участие в обсуждении текущего и пройденного материала, решение задач и т.п.).

Содержательные модули	Виды работ	Баллы
Содержательный модуль 1	Организационно-учебная работа студента в аудитории	5
	Модульная контрольная работа	20
	<b>Итого</b>	<b>25</b>
Содержательный модуль 2	Организационно-учебная работа студента в аудитории	20
	<b>Итого</b>	<b>20</b>
<b>Самостоятельная работа</b>		<b>15</b>
<b>Экзамен</b>		<b>40</b>
<b>Всего</b>		<b>100</b>

### Соответствие баллов оценке

Количество баллов из 100	ECTS	Оценка по пятибалльной шкале	
		Экзамен, дифференцированный зачет	Зачет
90-100	A	отлично	зачтено
80-89	B	хорошо	зачтено
75-79	C		зачтено
70-74	D	удовлетворительно	зачтено
60-69	E		зачтено
35-59	FX	неудовлетворительно	не зачтено
0-34	F		не зачтено

## 9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА ДЛЯ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ И ИНВАЛИДОВ

В ходе реализации дисциплины используются следующие дополнительные методы обучения, текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся в зависимости от их индивидуальных особенностей:

- 1) для слепых и слабовидящих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - для выполнения задания при необходимости предоставляется увеличивающее устройство; возможно также использование собственных увеличивающих устройств;
  - письменные задания оформляются увеличенным шрифтом.
- 2) для глухих и слабослышащих:
  - лекции оформляются в виде электронного документа;
  - письменные задания выполняются на компьютере в письменной форме;
  - экзамен проводится в письменной форме на компьютере; возможно проведение в форме тестирования...
- 3) для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
  - лекции оформляются в виде электронного документа, доступного с помощью компьютера со специализированным программным обеспечением;
  - письменные задания выполняются на компьютере;
  - экзамен и зачёт проводятся в устной форме или выполняются в письменной форме на компьютере.

При необходимости предусматривается увеличение времени для подготовки ответа.

Процедура проведения промежуточной аттестации для обучающихся устанавливается с учётом их индивидуальных психофизических особенностей. Промежуточная аттестация может проводиться в несколько этапов.

Проведение процедуры оценивания результатов обучения допускается с использованием дистанционных образовательных технологий.

Обеспечивается доступ к информационным и библиографическим ресурсам в сети Интернет для каждого обучающегося в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

- 1) для слепых и слабовидящих:
  - в печатной форме увеличенным шрифтом;
  - в форме электронного документа;
- 2) для глухих и слабослышащих:

- в печатной форме;
  - в форме электронного документа.
- 3) для обучающихся с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
- в печатной форме;
  - в форме электронного документа.

## **10. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА**

Учебные занятия проводятся в 7-м (ул. Челюскинцев, 186) и 5-м учебных корпусах (ул. Челюскинцев, 189 в) университета. Для проведения лекционных и практических занятий требуется аудитория, оборудованная меловой или маркерной доской, мультимедийный проектор и экран, ноутбук, комплект учебной мебели для студентов, рабочее место преподавателя. Выход в Интернет проводной или с использованием Wi-Fi.

Для самостоятельной работы используются текстовые и электронные ресурсы Научной библиотеки университета и других электронных библиотечных баз данных, учебно-методическое обеспечение, представленное в учебно-методических кабинетах 7-го (ауд.108) и 5-го учебных корпусов (ауд. 207), материально-техническую базу учебной лаборатории «Организация экономических процессов» кафедры экономики предприятия и межкафедральной учебной лаборатории заочной формы обучения.

Обучающиеся имеют возможность использовать учебные материалы по дисциплине, размещенные на платформе Moodle Центра дистанционного образования экономического факультета «ДонГУ». При изучении дисциплины применяются электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.

**Облако сервиса mail.ru Бунтовской Л.Л.** Вкладка «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» – URL: <https://cloud.mail.ru/public/vtnX/Aj6zzmdKt>

## **11. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА**

### **11.1. Основная литература**

1. Бунтовская, Л.Л. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / Л.Л. Бунтовская; ГОУ ВПО «ДОННУ». – Донецк: ДонНУ, 2021. – 219 с. – К№ 414808. – Текст: электронный // ЭБС ФГБОУ ВО «ДонГУ»: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 25.05.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей.

2. Егоршин, А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. П. Егоршин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : ИНФРА-М, 2019. — 378 с.

3. Зайцева, Т. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / под ред. проф. В. П. Пугачева. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 394 с.

4. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. – Москва : Издательство Юрайт, 2021. – 365 с.

5. Ребров, А. В. Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учебное пособие / А. В. Ребров. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 346 с.

6. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 323 с.

## 11.2.Дополнительная литература

1. Аргашкова, О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашкова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31.
2. Афанасьева, В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458.
3. Балаев, В. А. Мотивация персонала. Современные подходы в мотивации персонала / В. А. Балаев, В. С. Гридчин, Н. А. Чаплыгин // Молодой исследователь: вызовы и перспективы : Сборник статей по материалам CLX международной научно-практической конференции, Москва, 06 апреля 2020 года. – Москва: Общество с ограниченной ответственностью «Интернаука», 2020. – С. 267-271.
4. Генкин, Б. М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика) : монография / Б. М. Генкин. – 2-е изд., испр. – Москва : Норма : ИНФРА-М, 2020. – 352 с.
5. Голубев, А. И. Управление мотивацией персонала организации / А. И. Голубев // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 2-1(60). – С. 65-70.
6. Гордеева, Е. В. Мотивация как важнейший фактор повышения эффективности системы управления персоналом организации / Е. В. Гордеева, Ю. С. Севостьянова // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2020. – № 11-1(69). – С. 226-229.
7. Горносталева, М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392.
8. Кириллов, Н. П. Теоретико-методологические основы системы мотивации персонала / Н. П. Кириллов, Н. Н. Худойназарова // Материалы Ивановских чтений. – 2019. – № 1(23). – С. 183-193.
9. Никитина, К. А. Роль мотивации в практике управления персоналом / К. А. Никитина, А. В. Кондратюк // Инновационные технологии управления : Сборник статей по материалам VII Всероссийской научно-практической конференции, Нижний Новгород, 28 октября 2020 года / Мининский университет. – Нижний Новгород: федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Нижегородский государственный педагогический университет имени Козьмы Минина», 2020. – С. 51-53.
10. Окнянская, А. А. Роль мотивации в системе управления персоналом в современных условиях / А. А. Окнянская // Форум. Серия: Гуманитарные и экономические науки. – 2021. – № 2(22). – С. 156-163.
11. Шкрабалюк, А. А. Мотивация персонала: сущность и значение как функции управления персоналом / А. А. Шкрабалюк // Молодой ученый. – 2021. – № 5(347). – С. 297-301.

## 12. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. **Национальная электронная библиотека (НЭБ):** федеральная государственная информационная система / Министерство Культуры РФ; Российская государственная библиотека. – Москва, 2019- . – URL: <https://rusneb.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный, подписка. Необходима установка программного обеспечения. – Текст: электронный.
2. **eLIBRARY.RU:** научная электронная библиотека: сайт. – Москва, 2000- . – URL: <https://elibrary.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. –Текст: электронный.
3. Научная электронная библиотека **«КиберЛенинка»:** сайт / Ассоциация «Открытая наука». – Москва, 2014- . – URL: <https://cyberleninka.ru/>. – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.



4. Электронно-библиотечная система «Лань»: [сайт]. – URL: <https://e.lanbook.com> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
5. ЭБС Юрайт: электронная библиотечная система: сайт. – Москва, 2013. – URL: <https://biblio-online.ru> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: для авторизов. пользователей. – Текст: электронный.
6. Электронно-библиотечная система ДонГУ: сайт / ФГБОУ ВО «ДонГУ». – Донецк, 2016- . – URL: <http://library.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный. – Текст: электронный.
7. Электронный каталог Научной библиотеки ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://library.donnu.ru/catalog/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: поиск свободный, электронные документы – для пользователей ДонГУ.
8. Электронный архив ДонГУ: раздел сайта / НБ ДонГУ. – Текст: электронный // ЭБС ДонГУ: сайт. – URL: <http://repo.donnu.ru/> (дата обращения: 01.09.2023). – Режим доступа: свободный.
9. Мотивация и оплата труда: научный журнал. – URL: <https://grebennikon.ru/journal-24.html#volume2020-2>
10. Международный журнал экспериментального образования: международный научный журнал. – URL: <https://expeducation.ru/ru/article/view?id=10790>
11. Российский фонд фундаментальных исследований – URL: <http://www.rfbr.ru/rffi/ru/>
12. Инновации, управление изменениями в организациях, управление знаниями. – URL: <http://www.bizbooks.com.ua/catalog/cat.php3?c=193&lang=1>
13. Экономика труда: Международный научно-практический журнал. – URL: <https://leconomic.ru/>

### 13. ПРОГРАММНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

1. Windows 7 PRO (корпоративная лицензия ДонГУ № 46484614)
2. Microsoft Office (корпоративная лицензия ДонГУ № 46472919)
3. Microsoft Visual Studio (лицензия программы Dream Spark для высших учебных заведений)
4. Антивирус Касперского, Adobe Acrobat Reader, xPDF (лицензии GPL, Apache, BSD для свободного программного обеспечения).