

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Юрьевна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 27.02.2025 20:03:32
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449ca661e391b1148676a270d1

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и
торговли имени Михаила Туган-Барановского»**

**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ
И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

Л.В. Крылова

(подпись)

« 28 »

2024 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 МОТИВАЦИЯ ТРУДА

(название учебной дисциплины)

У крупненная группа направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление
(код, наименование)

Программа высшего образования – программа бакалавриата

Направление подготовки 38.03.01 Экономика

(код, наименование)

Профиль: Экономика предприятия

(наименование)

Институт экономики и управления

Курс, форма обучения:

очная форма обучения, 3 курс

очно-заочная форма обучения, 3 курс

Рабочая программа адаптирована для лиц
с ограниченными возможностями
здоровья и инвалидов

**Донецк
2024**

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивация труда» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профиля Экономика предприятия, разработанная в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»:

- в 2024 г. – для очной формы обучения;
- в 2024 г. – для очно-заочной формы обучения.

Разработчик: Кожухова Анна Владимировна, старший преподаватель кафедры экономики предприятия и управления предприятия

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом

Протокол от 19 февраля 2024 года № 12

Зав. кафедрой экономики предприятия и управления персоналом

(подпись)

Бакунов А.А.
(инициалы, фамилия)



СОГЛАСОВАНО

Директор института экономики и управления

(подпись)



Стельмашенко Е.В.
(инициалы, фамилия)

Дата « 26 » _____ 2024 года

ОДОБРЕНО

Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»

Протокол от « 28 » _____ 2024 года № 7

Председатель _____ Л.В. Крылова
(подпись)

© Кожухова А.В., 2024 год
© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2024 год

1. ОПИСАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование показателя	Наименование укрупненной группы направлений подготовки, направление подготовки, профиль, программа высшего образования	Характеристика учебной дисциплины	
		очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Количество зачетных единиц – 3	Укрупненная группа направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление	Часть, формируемая участниками образовательных отношений	
	Направление подготовки 38.03.01 Экономика		
Модулей – 1	Профиль Экономика предприятия	Год подготовки	
Смысловых модулей – 2		3-й	3-й
Общее количество часов – 108		Семестр	
		5-й	6-й
	Лекции		
	18 час.	20 час.	
Количество часов в неделю для очной формы обучения: аудиторных – 3; самостоятельной работы обучающегося – 1,47	Программа высшего образования – программа бакалавриата	Практические, семинарские занятия	
		36 час.	20 час.
		Лабораторные занятия	
		__ час.	__ час.
		Самостоятельная работа	
		26,4 час.	30,4 час.
		Индивидуальные задания:	
		2 ТМК	2 ТМК
Форма промежуточной аттестации:			
экзамен	экзамен		

Соотношение количества часов аудиторных занятий и самостоятельной работы составляет:

для очной формы обучения – 54 / 26,4

для очно-заочной формы обучения – 40 / 30,4

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины:

формирование теоретических знаний, умений и навыков осуществления мотивации труда на предприятиях различных форм хозяйствования.

Задачи учебной дисциплины:

формирование понятийно-категориального аппарата в области мотивации труда; формирование умений по определению факторов, обуславливающих внутреннюю и внешнюю мотивацию работников, способствующих активизации их трудовой деятельности; развитие практических навыков определения типа мотивационной направленности работников, иерархии мотивов; развитие навыков мышления, умение рассуждать, делать умозаключения.

3. МЕСТО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина Б1.В.02 «Мотивация труда» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений ОПОП ВО.

Для изучения курса «Мотивация труда» требуются знания и навыки по следующим дисциплинам: Б1.О.14 «Менеджмент,» Б1.О.18 «Экономика предприятия», Б1.О.24 «Экономика труда».

Требования к «входным» знаниям, умениям и готовностям обучающегося, необходимые при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин – удовлетворительное усвоение программ по указанным выше дисциплинам.

Теоретические дисциплины, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: Б1.В.04 «Организация производства», Б1.В.10 «Экономика организации», Б1.В.17 «Организация труда экономиста», Б1.В.29 «Экономика малого бизнеса».

4. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ), СООТНЕСЕННЫХ С ПЛАНИРУЕМЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

В результате освоения изучения учебной дисциплины у обучающегося должны быть сформированы **компетенции и индикаторы их достижения:**

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>
УК-9. Способен использовать базовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	ИДК-1 _{УК-9} Позволяет на основе совокупности ценностей, потребностей, мотивов, адекватных целям и задачам инклюзивного обучения, мотивировать себя на выполнение определенных профессиональных действий ИДК-2 _{УК-9} Способен использовать теоретические знания в социальной деятельности
ПК-2 Способен рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	ИДК-3 _{ПК-2} Оценивает эффективность хозяйственной деятельности и резервы ее повышения
ПК-8 Способен формировать диапазон цен на товары, работы, услуги и обосновывать финансовые результаты	ИДК-9 _{ПК-8} Координирует деятельность специалистов более низкого уровня квалификации и контролирует исполнение ими поручений в соответствии с компетенцией, предусмотренной трудовым договором (должностной инструкцией)

В результате изучения учебной дисциплины обучающийся должен:

знать: понятия «потребности», «мотивы» и «мотивация»; различные подходы к мотивации труда как составной управления предприятием; методические подходов к определению различных методов и форм мотивационного воздействия для принятия управленческих решений; особенности внедрения современных методов мотивационной действий при управлении персоналом предприятия.

уметь: определять различные мотивы и типы мотивационной направленности работников; проводить мониторинг мотивационных средств для оптимизации управления персоналом; проводить диагностику индивидуальных мотивов работников; проводить комплексную оценку персонала предприятия с целью усиления мотивационной действий.

владеть: навыками анализа и мониторинга мотивационных средств для оптимизации управления персоналом, выявления индивидуальных мотивов работников; - навыками, сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность мотивации деятельности персонала организации.

5. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

МОДУЛЬ 1. Мотивация труда

Смысловой модуль 1. Теоретические основы мотивации труда.

Тема 1. Трудовая деятельность человека и источники ее активизации.

Тема 2. Сущность и содержание мотивации труда.

Тема 3. Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Смысловой модуль 2. Особенности мотивации трудовой деятельности в современных условиях хозяйствования предприятия.

Тема 4. Виды трудовой мотивации на предприятии.

Тема 5. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности.

Тема 6. Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности.

6. СТРУКТУРА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Название смысловых модулей и тем	Количество часов												
	очная форма обучения						очно-заочная форма обучения						
	всего	в том числе					всего	в том числе					
		л ¹	п ²	лаб ³	инд ⁴	СР ⁵		л	п	лаб	инд	СР	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Модуль 1. Мотивация труда													
Смысловой модуль 1. Теоретические основы мотивации труда													
Тема 1. Трудовая деятельность человека и источники ее активизации	13,4	3	6	-	-	4,4	9,2	2	2	-	-	5,2	
Тема 2. Сущность и содержание мотивации труда	13,4	3	6	-	-	4,4	13	4	4	-	-	5	
Тема 3. Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности	13,4	3	6	-	-	4,4	13	4	4	-	-	5	

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Итого по смысловому модулю 1	40,2	9	18	-	-	13,2	35,2	10	10	-	-	15,2
Смысловой модуль 2. Особенности мотивации трудовой деятельности в современных условиях хозяйствования предприятия												
Тема 4. Виды трудовой мотивации на предприятии	13,4	3	6	-	-	4,4	13	4	4	-	-	5
Тема 5. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	13,4	3	6	-	-	4,4	13	4	4	-	-	5
Тема 6. Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности	13,4	3	6	-	-	4,4	9,2	2	2	-	-	5,2
Итого по смысловому модулю 2	40,2	9	18	-	-	13,2	35,2	10	10	-	-	15,2
Всего по смысловым модулям:	80,4	18	36	-	-	26,4	70,4	20	20	-	-	30,4
Катт	0,9	-	-	-	0,9	-	2	-	-	-	2	-
СРэк	24,3	-	-	-	24,3	-	33,2	-	-	-	33,2	-
ИК	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
КЭ	2	-	-	-	2	-	2	-	-	-	2	-
Каттэк	0,4	-	-	-	0,4	-	0,4	-	-	-	0,4	-
Всего часов:	108	18	36	-	27,6	26,4	108	20	20	-	37,6	30,4

Примечания: 1. л – лекции;

2. п – практические (семинарские) занятия;

3. лаб – лабораторные занятия;

4. инд – индивидуальные занятия;

5. СР – самостоятельная работа.

7. ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ И ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

№ п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	очно-заочная форма
1	Трудовая деятельность человека и источники ее активизации	6	2
2	Сущность и содержание мотивации труда	6	4
3	Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6	4
4	Виды трудовой мотивации на предприятии	6	4
5	Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	6	4
6	Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности	6	2
Всего:		36	20

8. ТЕМЫ ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ - не предусмотрены

№ п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	очно-заочная форма

9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

№ п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма	очно-заочная форма
1	Трудовая деятельность человека и источники ее активизации	4,4	5,2
2	Сущность и содержание мотивации труда	4,4	5
3	Основные теории мотивации и стимулирования трудовой деятельности	4,4	5
4	Виды трудовой мотивации на предприятии	4,4	5
5	Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	4,4	5
6	Формирование эффективной системы мотивации трудовой деятельности	4,4	5,2
Всего:		26,4	30,4

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

В ходе реализации учебной 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;
 - 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;
 - экзамен проводится 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.

11. ИНДИВИДУАЛЬНЫЕ ЗАДАНИЯ

Вопросы для контрольных работ и текущего модульного контроля

1. Дайте характеристику понятию «деятельность» как составляющей человеческой личности.
2. Укажите разницу в понятиях «деятельность» и «действие». Проследите логическую цепочку «цель – действие – деятельность».
3. Какие внутренние побудительные силы обуславливают трудовое поведение человека?
4. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
5. Дайте сравнительную характеристику абсолютным и относительным потребностям с точки зрения их возможной насыщенности. Приведите примеры.
6. Охарактеризуйте уровни удовлетворения потребностей. Проиллюстрируйте примерами условия достижения разных уровней.
7. Охарактеризуйте основные подходы к классификации потребностей. В чём их сходства и различия?
8. Приведите примеры социальных потребностей согласно каждому из признаков-критериев.
9. Дайте характеристику понятия «духовность» как функции деятельной сущности человека.

10. В чём заключается отличие ценностно – ориентированных потребностей от базовых?
11. Классифицируйте ценностно – ориентированные потребности, приведите примеры. Какие из них, на Ваш взгляд, преобладают в современном обществе?
12. Классифицируйте потребности согласно теории К. Альдерфера. В чём сходство и различие данного подхода и подхода А Маслоу?
13. Раскройте содержание мотива как категории.
14. Приведите примеры полимотивированности трудовой деятельности.
15. В чём, на Ваш взгляд, проявляется несостоятельность гедонистических концепций относительно мотивов? Приведите примеры.
16. Дайте характеристику неосознанному мотиву «установка».
17. В чем состоят особенности «донаучного этапа» развития теории мотивации?
18. Чем отличаются теории мотивации «научного этапа» от «донаучного этапа»?
19. В чем состоит практическая значимость подхода Р.Оуэна к мотивации персонала?
20. Охарактеризуйте основные направления реформирования системы мотивации Р.Оуэна.
21. Дайте характеристику понятия «мотивация». Что общего и каковы отличия данного понятия согласно различным авторам?
22. Дайте сравнительную характеристику понятиям «мотивация» и «мотивирование».
23. Дайте характеристику основных стадий мотивации как процесса в их логической последовательности.
24. Раскройте сущность демотивации и охарактеризуйте стадии потери мотивации.
25. В чем состоит роль и значение мотивации труда на предприятии?
26. Раскройте структуру мотивации труда.
27. В чем состоят особенности социальных мотивов труда?
28. Раскройте основные задачи мотивации труда.
29. Приведите примеры экономической и социальной эффективности труда.
30. В чем особенности японской модели мотивации труда?
31. В чем особенности американской модели мотивации труда?
32. Дайте сравнительную характеристику шведской и немецкой моделям мотивации труда.
33. Охарактеризуйте прямым неимперативные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
34. Раскройте сущность основных способов манипуляции. Какие из них могут быть применимы в трудовой мотивации? Приведите примеры.
35. Дайте сравнительную характеристику содержательным и процессуальным теориям мотивации?
36. Укажите разницу в теориях Х и Y. Какая из них, на Ваш взгляд, наиболее применима к мотивации работников отечественных предприятий и почему?
37. Что общего и каковы различия в теориях атрибуции и теориях Х и Y?
38. Обоснуйте, какой из локусов контроля, на Ваш взгляд, предпочтительнее для работников разных профессиональных групп?
39. В чем состоит ошибочность теории атрибуции?
40. Раскройте принцип классификации потребностей согласно иерархии А. Маслоу.
41. Обоснуйте, каким образом иерархия потребностей Маслоу трансформируется для разных социальных групп в зависимости от определённых условий.
42. В чем состоят преимущества и недостатки теории А.Маслоу?
43. Охарактеризуйте основные постулаты теории мотивации Д. Мак Клееланда. В чем состоит разница подходов мотивационного влияния потребностей в теории потребностей А. Маслоу и теории приобретенных потребностей Д. Мак Клееланда?
44. Каковы общие черты и в чём заключается разница подходов к мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга?
45. Укажите основные общие постулаты изученных Вами содержательных теорий мотивации.
46. В чём заключается принципиальная разница содержательных и процессуальных теорий мотивации?

47. Какие мотиваторы согласно теории Ф.Герцберга оказывают влияние на удовлетворенность работой?
48. В чем состоит практическая значимость теории Ф.Герцберга?
49. Раскройте основные принципы теории подкрепления мотивов.
50. Охарактеризуйте преимущества и недостатки изученных схем подкрепления.
51. Перечислите основные практические рекомендации по мотивированию работников, сформулированные вследствие апробации теории подкрепления мотивов.
52. Сформулируйте сущность закона эффе́кта.
53. Охарактеризуйте основные типы подкрепления. Каким образом они могут быть применимы для мотивации сотрудников разных профессиональных групп?
54. На каких основополагающих положениях основывается теория ожиданий?
55. Укажите основные отличия теории ожиданий и теории подкреплений. Каким образом эта разница влияет на механизм мотивации конкретных профессиональных групп?
56. Назовите основные элементы модели мотивационной теории ожиданий.
57. Охарактеризуйте основные предпосылки и понятия теории равенства С. Адамса.
58. Опишите основные типичные реакции работника на состояние неравенства.
59. В чём, на Ваш взгляд, состоит основная сложность использования теории равенства для мотивирования сотрудников конкретного предприятия?
60. Каким образом рассматриваются цели согласно теории Э.Локе? В чём заключаются основные отличия данного подхода от классического определения цели?
61. Охарактеризуйте практические рекомендации целевой теории мотивации.
62. Каким образом данный подход «управление по целям» может быть применён к сотрудникам разных профессиональных групп отечественных предприятий?
63. В чем состоят преимущества и недостатки материальной мотивации?
64. Какие факторы влияют на материальную мотивацию?
65. Раскройте основные принципы материальной мотивации.
66. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на работника?
67. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на результаты работы?
68. Почему, на Ваш взгляд, практика спонтанного премирования работников предприятия, как правило, не является эффективной?
69. Дайте характеристику основным видам премий.
70. Какие формы материальной мотивации используются при партисипативном управлении?
71. Какие способы материальной мотивации используются в международной практике?
72. В чем состоит предметная направленность оценки персонала?
73. В чем состоит мотивационное воздействие оценки персонала?
74. Какую роль играет установка руководителя при оценке персонала?
75. Охарактеризуйте основные функции оценки персонала.
76. В чем состоят особенностей разных видов внешней оценки в зависимости от профессиональных параметров деятельности?
77. При решении каких управленческих задач целесообразно использовать описательные методы внешней оценки?
78. При решении каких управленческих задач целесообразно использовать промежуточную группу методов внешней оценки?
79. Какие основные факторы влияют на самооценку работника?
80. Какие способы применения результатов самооценки целесообразно использовать при оценке работника?
81. В чем состоят преимущества и недостатки использования самооценки при оценке персонала?
82. Обоснуйте влияние оценки результатов труда на мотивацию работника.

83. При каких условиях оценка деловых и личных качеств работника оказывает мотивационное воздействие?
84. Обоснуйте влияние деловых и личных качеств руководителя на эффективность использования форм и способов мотивации труда.
85. Какое влияние оказывает оценка потенциала персонала предприятия на мотивацию труда?
86. В чем состоит мотивирующая роль аттестации персонала на предприятии?
87. В чем состоят особенности нематериальной мотивации труда?
88. В чём, на Ваш взгляд, состоят основные сложности использования методов нематериальной мотивации на конкретном предприятии?
89. Раскройте основные принципы гуманизации труда.
90. Охарактеризуйте особенности привлечения работников к управлению производством как способ нематериальной мотивации.
91. В чем состоят преимущества и недостатки разового вознаграждения по решению руководства?
92. Какие требования предъявляются к разработке формализованных программ поощрения?
93. Обоснуйте целесообразность признания заслуг сотрудников как стиля руководства как формы нематериальной мотивации.
94. Охарактеризуйте способы нематериальной мотивации: одобрение, вознаграждение свободным временем, взаимопонимание и проявление интереса к работнику.
95. Обоснуйте мотивационное воздействие способа «демонстрация готовности разделить временные трудности вместе с сотрудниками».
96. В чем заключаются особенности трудовой мотивации?
97. Обоснуйте связь профессиональной деятельности работника с его трудовой мотивацией.
98. Какие способы статусной мотивации целесообразно использовать на предприятии?

Рекомендуемая тематика реферата:

1. Потребности как базовая категория мотивации труда.
2. Теоретические подходы к определению мотива.
3. Использование положений бихевиористического подхода к трудовой поведению в современных условиях хозяйствования предприятия.
4. Теории приобретенных потребностей: сущность, особенности использования.
5. Теория справедливости: сущность, особенности использования
6. Использование различных мотивов для стимулирования труда
7. Мотивация работников и ее значение для эффективной деятельности предприятия.
8. Перспективные направления мотивации труда как средства повышения эффективности труда в Донецкой Народной Республике.
9. Мотивация персонала как составляющая управления персоналом
10. Модели мотивации труда в рыночной экономике.
11. Мотивации труда на предприятии
12. Экономическая и социальная эффективность мотивации труда.
13. Мотивационный механизм управления персоналом.
14. Средства повышения мотивации труда
15. Мотивация как фактор повышения профессиональной компетентности и карьерного роста работников
16. Конкурентоспособный персонал как фактор развития предприятия
17. Управление мотивацией труда
18. Трудовая мотивация: проблемы и развитие
19. Развитие системы мотивации персонала предприятия в условиях бизнеса.
20. Современные тенденции в мотивации персонала предприятия
21. Зарубежный опыт мотивации труда
22. Психологические аспекты мотивации труда
23. Использование поведенческого анализа для поиска мотивов и стимулов работников

24. Роль мотивации в повышении эффективности использования трудового потенциала
25. Оплата труда в мотивационной системе управления предприятием.
26. Мотивация труда как составляющая стратегии развития предприятия
27. Мотивация персонала как объект управления на предприятии

12. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

Оценочные средства детализируются по видам работ в оценочных материалах по учебной дисциплине, которые утверждаются на заседании кафедры.

Система оценивания по учебной дисциплине по очной форме обучения

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- собеседование (темы 1-6)	2	12
- тестирование (темы 1-6)	2	12
- разноуровневые задачи и задания (темы 5, 6)	3	6
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1, 2)	5	10
Промежуточная аттестация	<i>экзамен</i>	<i>60</i>
Итого за семестр	<i>100</i>	

Система оценивания по учебной дисциплине по очно-заочной форме обучения

Форма контроля	Макс. количество баллов	
	За одну работу	Всего
Текущий контроль:		
- тестирование (темы 1-6)	1	6
- разноуровневые задачи и задания (темы 5, 6)	4	14
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1, 2)	20	20
Промежуточная аттестация	<i>экзамен</i>	<i>60</i>
Итого за семестр	<i>100</i>	

Вопросы для подготовки к экзамену:

1. Виды мотивов
2. Двухфакторная теория удовлетворенности работой Фредерика Герцберга
3. Классификация потребностей
4. Модели мотивации труда в рыночной экономике
5. Общая характеристика материальной мотивации
6. Основные стадии мотивации и демативации
7. Понятие мотива
8. Понятия «мотивация» и «мотивирование»
9. Ранние концепции мотивации
10. Роль и структура мотивации труда
11. Способы материальной мотивации - Оплата труда
12. Способы материальной мотивации - Премии
13. Способы материальной мотивации - Программы участия в прибыли
14. Способы материальной мотивации - Процент
15. Статусная мотивация
16. Сущность и содержание потребностей
17. Теории мотивации «Х», «Y»

18. Теория атрибуции Ф.Хайдера
19. Теория ожидания Врума.
20. Теория подкрепления мотивов
21. Теория потребностей Маслоу
22. Теория приобретенных потребностей Макклелланда
23. Теория справедливости Адамса
24. Трудовая деятельность и трудовое поведение
25. Трудовая мотивация
26. Управление мотивацией труда.
27. Формы мотивации труда
28. Формы нематериальной мотивации труда - Привлечение работников к управлению
29. Цели и задачи мотивации труда
30. Эволюция теории и практики мотивации

13. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу, балл						Максимальная сумма баллов		
Смысловой модуль № 1			Смысловой модуль № 2			Текущий контроль	Экзамен	Все виды учебной деятельности
T1	T2	T3	T4	T5	T6			
4	4	9	4	7	12	40	60	100

Примечание. T1, T2, ... T6 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Соответствие государственной шкалы оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
90-100	«Отлично» (5)	отлично – отличное выполнение с незначительным количеством неточностей
80-89	«Хорошо» (4)	хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок(до 10 %)
75-79		хорошо – в целом правильно выполненная работа с незначительным количеством ошибок(до 15 %)
70-74	«Удовлетворительно» (3)	удовлетворительно – неплохо, но со значительным количеством недостатков
60-69		удовлетворительно – выполнение удовлетворяет минимальные критерии
35-59	«Неудовлетворительно» (2)	неудовлетворительно – с возможностью повторной аттестации
0-34		неудовлетворительно – с обязательным повторным изучением дисциплины (выставляется комиссией)

14. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Мотивация труда : учебное пособие для студентов очной и очно-заочной форм обучения, направления подготовки 38.03.01 Экономика (профили: Экономика предприятия, Экономико-правовое обеспечение труда) / Д.А. Бабкин, А.В. Кожухова, И.Н. Овсянникова ; Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского ; Кафедра экономики предприятия и управления персоналом. – Донецк: Новый формат, 2024. – 162 с.

2. Тимохина, О. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / О. А. Тимохина, Т. А. Власова. — Белгород : НИУ БелГУ, 2022. — 108 с. — ISBN 978-5-9571-3195-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/448523> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

Дополнительная литература:

1. Докашенко, Л. В. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / Л. В. Докашенко, О. В. Бурдюгова. — Оренбург : ОГУ, 2024. — 205 с. — ISBN 978-5-7410-3211-4. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/437702> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Макеев, В. А. Психология профессиональной деятельности : учебное пособие для вузов / В. А. Макеев. — Санкт-Петербург : Лань, 2024. — 280 с. — ISBN 978-5-507-50323-0. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/447260> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Шамис В. А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В. А. Шамис, Г. Г. Левкин. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 103 с. — ISBN 978-5-4497-1816-7. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/124163.html>

Учебно-методические издания:

1. Кошелев, А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. — 4-е изд. — Москва : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2021. — 224 с. — ISBN 978-5-394-04007-8. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/99371.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей.

2. Михайлова, Е. Е. Учебно-методическое пособие по дисциплине «Мотивация и стимулирование труда персонала» : учебно-методическое пособие / Е. Е. Михайлова. — Нижний Новгород : ННГУ им. Н. И. Лобачевского, 2020. — 18 с. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/191736>. — Режим доступа: для авториз. пользователей.

3. Чегринцова, С. В. Организационное поведение : учебное пособие / С. В. Чегринцова. — Тверь : ТвГУ, 2023. — 236 с. — ISBN 978-5-7609-1809-3. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/415553> — Режим доступа: для авториз. пользователей.

4. Кипервар, Е. А. Экономика и организация труда на предприятии : учебное пособие / Е. А. Кипервар, А. Е. Мрачковский, А. И. Чумаков. — Омск : Омский государственный технический университет, 2020. — 199 с. — ISBN 978-5-8149-3116-0. — Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт]. — URL: <https://www.iprbookshop.ru/115461.html> — Режим доступа: для авторизир. пользователей

15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Автоматизированная библиотечная информационная система Unilib UC : версия 2.110 // Научная библиотека Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского. – [Донецк, 2021–]. – Текст : электронный.
2. Электронный каталог Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского. – Донецк : НБ ДОННУЭТ, 1999– . – URL:<http://catalog.donnuet.ru>. – Текст : электронный.
3. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро». – Москва : ООО «Дата Экспресс», 2024– . – Текст : электронный.
4. IPR SMART : весь контент ЭБС Ipr books : цифровой образовательный ресурс / ООО «Ай Пи Эр Медиа». – Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2007 –. – URL:<http://www.iprbookshop.ru>. – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст. Аудио. Изображения : электронные.
5. Лань : электронная-библиотечная система. – Санкт-Петербург : Лань, сор. 2011–2024. – URL:<https://e.lanbook.com/> – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст : электронный.
6. СЭБ : Консорциум сетевых электронных библиотек / Электронная-библиотечная система «Лань» при поддержке Агентства стратегических инициатив. – Санкт-Петербург : Лань, сор. 2011–2024. – URL:<https://seb.e.lanbook.com/> – Режим доступа : для пользователей организаций – участников, подписчиков ЭБС «Лань». – Текст : электронный.
7. Polpred : электронная библиотечная система : деловые статьи и интернет-сервисы / ООО «Полпред Справочники». – Москва : Полпред Справочники, сор. 1997–2024. – URL:<https://polpred.com>. – Текст : электронный.
8. Book on lime : дистанционное образование : электронная библиотечная система / издательство КДУ МГУ им. М.В. Ломоносова. – Москва : КДУ, сор. 2017 –. – URL:<https://bookonlime.ru>. – Текст . Изображение. Устная речь : электронные.
9. Информιο : электронный справочник / ООО «РИНФИЦ». – Москва : Издательский дом «Информιο», 2009 –. – URL: <https://www.informio.ru>. – Текст : электронный.
10. Университетская библиотека онлайн : электронная библиотечная система. – ООО «Директ-Медиа», 2006–. – URL:<https://biblioclub.ru/> – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст : электронный.
11. Научно-информационный библиотечный центр имени академика Л.И. Абалкина / Российский экономический университет имени В.Г. Плеханова. – Москва : KnowledgeTree Inc., 2008– . – URL:<http://liber.rea.ru/login.php>. – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст : электронный.
12. Библиотечно-информационный комплекс / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. – Москва : Финансовый университет, 2019– . – URL:<http://library.fa.ru/> – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст : электронный.
13. Зональная научная библиотека имени Ю.А. Жданова / Южный федеральный университет. – Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016 – . – URL:<https://library.lib.sfedu.ru/> – Режим доступа: для авторизованных пользователей. – Текст : электронный.
14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: информационно- аналитический портал / ООО Научная электронная библиотека. – Москва : ООО Научная электронная библиотека, сор. 2000–2024. – URL:<https://elibrary.ru>. – Режим доступа: для зарегистрированных пользователей. – Текст : электронный.
15. CYBERLENINKA : Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» / [Е. Кисляк, Д. Семячкин, М. Сергеев ; ООО «Итеос»]. – Москва : КиберЛенинка, 2012 – . – URL:<http://cyberleninka.ru>. – Текст : электронный.

16. Национальная электронная библиотека : НЭБ : федеральная государственная информационная система / Министерство культуры Российской Федерации [и др.]. – Москва : Российская государственная библиотека : ООО ЭЛАР, [2008 –]. – URL:<https://rusneb.ru/> – Текст. Изображение : электронные.

16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория №4318 для проведения лекций: 76 посадочных мест, учебная мебель, доска, информационные стенды, переносная кафедра лектора.

2. Учебная аудитория №4408 для проведения семинарских и практических занятий: 24 посадочных места, учебная мебель, доска, информационные стенды, переносная кафедра лектора.

3. Учебная аудитория №4240 для проведения консультаций по дисциплине, экзамена: 50 посадочных мест, учебная мебель, доска, мультимедийный проектор, экран, информационные стенды, переносная кафедра лектора.

4. Читальный зал библиотеки №4129 для проведения самостоятельной работы: 30 посадочных мест, 9 компьютеров с выходом в сеть Интернет, доступ к электронно-библиотечной системе; операционная система Microsoft Windows XP Professional OEM (2005 г.); Microsoft Office 2003 Standard Academic от 14.09.2005 г.; Adobe Acrobat Reader (бесплатная версия); 360 Total Security (бесплатная версия); АБИС "UniLib" (2021 г.); Операционная система Windows 10 корпоративная LTSC; Microsoft Office 2019 Professional; Adobe Acrobat Reader (бесплатная версия); 360 Total Security (бесплатная версия); АБИС "UniLib" (2021 г.).

17. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Фамилия, имя, отчества	Условия привлечения (по основному месту работы, на условиях внутреннего/ внешнего совместительства; на условиях договора гражданско-правового характера (далее – договор ГПХ))	Должность, ученая степень, ученое звание	Уровень образования, наименование специальности, направления подготовки, наименование присвоенной квалификации	Сведения о дополнительном профессиональном образовании
Кожухова Анна Владимировна	На условиях внутреннего совместительства	Должность – старший преподаватель кафедры экономики предприятия и управления персоналом	Высшее, специальность: Менеджер-экономист	1. Удостоверение о повышении квалификации № 771802829902 от 27.05.2022 г., «Работа в электронной информационно-образовательной среде», 16 часов, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова", г. Москва

				<p>2. Удостоверение о повышении квалификации № 612400025713 рег. № 1-13202 от 14.09.2023 г., «Актуальные вопросы преподавания в образовательных учреждениях высшего образования: нормативно-правовое, психолого-педагогическое и методическое сопровождение», 24 часа, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону</p>
--	--	--	--	--