Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 19:32:45
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449dd8dfce392f7224a67da27102

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

«__25__» ____марта____ 2026 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

(шифр, название дисциплины)

Укрупненная группа направлений подготовки	38.00.00 Экономика и управление
Образовательная программа высшего образования	программа бакалавриата
Направление подготовки	38.03.03 Управление персоналом
Профиль	-
Институт	экономики и управления
Форма обучения, курс	очная форма обучения, 3 курс очно-заочная форма обучения, 3 курс

Рабочая программа адаптирована для лиц с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов

Донецк
2026

Рабочая программа дисциплины «Деловые коммуникации» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом разработана в соответствии с ОПОП ВО для набора обучающихся 2026 года.

Разработчик: Донец Любовь Ивановна, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом, доктор экономических наук, профессор

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом
Протокол от « 11 » февраля 2026 года № 10

Заведующий кафедрой

_____ Е.Н. Смирнов
(подпись) (инициалы, фамилия)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

СОГЛАСОВАНО
Врио директора института экономики и управления

_____ Д.А. Забарина
(подпись) (инициалы, фамилия)

ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ

Дата « 24 » февраля 2026 года

ОДОБРЕНО
Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»
Протокол от «25» марта 2026 года № 8
Председатель_____ Л.В. Крылова_____
(подпись) (инициалы, фамилия)

©Донец Л.И., 2026 год
© Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», 2026 год

1. ОПИСАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

<table>
<tr><td rowspan="2">Наименование показателя</td><td rowspan="2">Наименование укрупненной группы направление подготовки профиль / высшего профессионального образования</td><td colspan="2">Характеристика дисциплины</td></tr>
<tr><td>очная форма обучения</td><td>очно-заочная форма обучения</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Количество зачетных единиц - 4</td><td>Укрупненная группа направления подготовки 38.00.00 Экономика и управление</td><td colspan="2" rowspan="2">Часть, формируемая участниками образовательных отношений</td></tr>
<tr><td>Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом</td></tr>
<tr><td>Модулей - 1</td><td rowspan="4"></td><td colspan="2">Год подготовки:</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Смысловых модулей – 2</td><td>3-й</td><td>3-й</td></tr>
<tr><td colspan="2">Семестр</td></tr>
<tr><td>Общее количество часов – 108</td><td>5-й</td><td>6-й</td></tr>
<tr><td rowspan="11">Количество часов в неделю для очной формы обучения:
аудиторных – 2,7
самостоятельной работы обучающегося -1,6</td><td rowspan="11">Программа высшего образования – программа бакалавриата</td><td colspan="2">Лекции</td></tr>
<tr><td>32 час.</td><td>16час.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Практические, семинарские занятия</td></tr>
<tr><td>16 час.</td><td>8 час.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Лабораторные занятия</td></tr>
<tr><td>-</td><td>-</td></tr>
<tr><td colspan="2">Самостоятельная работа</td></tr>
<tr><td>29час.</td><td>53.</td></tr>
<tr><td colspan="2">Форма промежуточной аттестации:</td></tr>
<tr><td>Экзамен</td><td>Экзамен</td></tr>
</table>

Соотношение количества часов аудиторных занятий и самостоятельной работы составляет:
для очной формы обучения –48/ 29
для очно-заочной формы обучения – 24/53

1. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель дисциплины:

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

Задачи дисциплины*:*

формирование понятийно-категориального аппарата в области мотивации и стимулирования персонала; овладение системой знаний теорий мотивации, формирование научно-методологической основы источников активизации трудовой деятельности работников, понимание внутренних и внешних факторов мотивации персонала направленных на эффективную политику в сфере труда и социально-трудовых отношений, создание необходимых условий для повышения производительности труда за счет оптимизации использования способов и форм стимулирования персонала на предприятии; развитие практических навыков определения типа мотивационной направленности работников, иерархии их мотивов; развитие навыков мышления, умения рассуждать, делать умозаключения.

3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ООП ВПО

Дисциплина Б.1.В.02 «Мотивация и стимулирование персонала» относится к базовой части ООП ВПО. Изучается в 5 семестре. Вид контроля – экзамен.

Изучение дисциплины «Мотивация и стимулирование персонала» базируется на сумме знаний, полученных в ходе изучения «История и философия науки», «Современные проблемы науки и техники», «Экономика труда и социально-трудовые отношения», по программе высшего профессионального образования.

Теоретические дисциплины и практики, для которых освоение данной дисциплины необходимо как предшествующее: «Стратегии развития персонала предприятия», «Стратегическое управление человеческими ресурсами», «Современный стратегический анализ управления персоналом», «Управление потенциалом предприятия», «Организационное развитие предприятия»,

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

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

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*
ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИД-1$п_{К-3}$ Организует и проводит оценку персонала ИД-2$_{ПК-3}$ Организует и проводит аттестацию персонала
ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИД-2$_{ПК-8}$ Организует оплату труда персонала

В результате изучения дисциплины обучающийся должен:

знать: источники активности персонала, понятия «потребности», «мотивы» и «мотивация»; основные теории мотивации; различные подходы к мотивации персонала; модели мотивации персонала в рыночной экономике; методические подходов к определению различных методов и форм мотивационного воздействия; особенности внедрения современных методов мотивационной действий при управлении персоналом предприятия;

сущность, функции и принципы оценка персонала как составляющей мотивации трудовой деятельности.

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 мотивационного воздействия; проводить аттестацию персонала.

владеть: научно-методическим инструментарием для оценки способов материальной, нематериальной, трудовой и статусной мотивации; навыками принятии управленческих решений, направленных на эффективность стимулирования персонала; навыками организации и проведения кадровой политики предприятия.

5. ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Смысловой модуль 1. Теоретико-методологические основы мотивации персонала.

Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду

Тема 2. Основные теории мотивации.

Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала.

Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия.

Тема 4. Материальная мотивацияна предприятии.

Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации.

Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности.

6. СТРУКТУРА 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]	СР[4]	Пр[5]		л[1]	п[2]	лаб[3]	СР[4]	Пр[5]
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
Модуль 1												
Смысловой модуль 1 Теоретико-методологические основы мотивации персонала.												
Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду	13	6	2	-	5	-	13	2	1	-	10	-
Тема 2.Основные теории мотивации	11	4	2	-	5	-	13	2	1	-	10	-
Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала	15	6	4	-	5	-	16	4	2	-	10	-
Всего по смысловому модулю 1	***39***	***16***	***8***	-	***15***	-	***42***	***8***	***4***	-	***30***	-

Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия												
Тема 4. Материальная мотивация на предприятии	12	6	2	-	4	-	11	2	1	-	8	-
Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации	12	6	2	-	4	-	11	2	1	-	8	-
Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	14	4	4	-	6	-	13	2	4	-	7	-
Всего по смысловому модулю 2	***38***	***16***	***8***	***-***	***14***	***-***	***35***	***4***	***8***	***-***	***23***	***-***
Всего по смысловым модулям	*77*	***32***	***16***	-	***29***	-	*77*	***8***	***16***	-	***53***	-
Катт	***1,6***	***-***	***-***	***-***	***-***	***1,6***	***1,6***	***-***	***-***	***-***	***-***	***1,6***
ИК	***-***	***-***	***-***	***-***	-		***-***	***-***	***-***	***-***	-	
КЭ	***2***	-	-	-	-	***2***	***2***	-	-	-	-	***2***
Каттэк	***0,4***	-	-	-	***-***	***0,4***	***0,4***	-	-	-	***-***	***0,4***
Контроль	*27*	-	-	-	-	*27*	*27*	-	-	-	-	*27*
Всего часов	***108***	***32***	***16***	***-***	***29***	***31***	***108***	***8***	***16***	***-***	***53***	***31***

Примечания: 1. л – лекции;

2. п – практические (семинарские) занятия;
3. лаб – лабораторные занятия;
4. СР – самостоятельная работа;
5. Пр – прочие виды работы (ИК, Катт, КЭ, Каттэк)
6. ИК – индивидуальные консультации;
7. Катт – контактная работа на аттестацию в период теоретического обучения;
8. СРэк – самостоятельная работа в период экзаменационных сессий;
9. КЭ – консультации перед экзаменом;
10. Каттэк – контактная работа на аттестацию в период экзаменационных сессий.

7. ТЕМЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

N п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
1	Управление персоналом через мотивацию к труду	2	1
2	Основные теории мотивации	2	1
3	Сущность и содержание мотивации персонала	4	2
4	Материальная мотивация на предприятии	2	1
5	Содержание и методы нематериальной мотивации	2	1
6	Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	4	2
Всего		16	8

8. ТЕМЫ ЛАБОРАТОРНЫХ ЗАНЯТИЙ - не предусмотрены

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

9. САМОСТОЯТЕЛЬНАЯ РАБОТА

N п/п	Название темы	Количество часов	
		очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
1.	Управление персоналом через мотивацию к труду	5	10
2.	Основные теории мотивации	5	10
3.	Сущность и содержание мотивации персонала	5	10
4.	Материальная мотивация на предприятии	4	8
5.	Содержание и методы нематериальной мотивации	4	8
6.	Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	6	7
	Всего	29	53

10. 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;
- 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. СИСТЕМА ОЦЕНИВАНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

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

Система оценивания по дисциплине, изучаемой в очной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль		
- устный опрос (темы 1-6)	3	18
- доклад (темы 5)	4	4
- творческое задание (темы 1-6)	2	12
- контрольная работа (текущий модульный контроль 1,2)	3	6
Промежуточная аттестация	*экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Система оценивания по дисциплине на заочной форме обучения

Форма контроля	**Максимальное количество баллов**	
	За одну работу	**Всего**
Текущий контроль		
- творческое задание (темы 2, 3,4,5,6)	2	10
- тестирование (текущий модульный контроль 1, 2)	5	10
- контрольная работа	20	20
Промежуточная аттестация	*экзамен*	*60*
Итого за семестр	*100*	

Вопросы к экзамену:

1. Дайте характеристику понятию «деятельность» как составляющей человеческой личности.
2. В чем состоит разницу в понятиях «деятельность» и «действие». Проследите логическую цепочку «цель – действие – деятельность».
3. Какие внутренние побудительные силы обусловливаю трудовое поведение человека?
4. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
5. Дайте сравнительную характеристику абсолютным и относительных потребностях 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 ценносто – ориентированные потребности, приведите примеры. Какие из них, на Ваш взгляд, превалируют в современном обществе?
12. Раскройте содержание мотива как категории.
13. Приведите примеры полимотивированности трудовой деятельности.
14. В чём проявляется несостоятельность гедонистических концепций относительно мотивов? Приведите примеры.
15. Дайте характеристику неосознанному мотиву «установка».
16. Что относится к основным осознанным мотивам? Приведите примеры их взаимосвязи и логического развития.
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. Какие типы работников выделяются в зависимости от ценностных ориентаций человека на трудовую деятельность? В чём, на Ваш взгляд, должны различаться системы мотивации для каждого типа?
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. Охарактеризуйте прямым императивные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
35. Раскройте сущность основных способов манипуляции. Какие из них могут быть применимы в трудовой мотивации? Приведите примеры.
36. Дайте сравнительную характеристику содержательным и процессуальным теориям мотивации?
37. Обоснуйте, какой из локусов контроля, на Ваш взгляд, предпочтительнее для работников разных профессиональных групп?
38. В чем состоит ошибочность теории атрибуции?
39. Приведите примеры, каким образом можно стимулировать работника, основываясь на потребностях достижения, соучастия и властвования. В чём буде заключаться принципиальная разница в подходах?
40. Сформулируйте сущность закона эффекта.
41. Охарактеризуйте основные типы подкрепления. Каким образом они могут быть применимы для мотивации сотрудников разных профессиональных групп?
42. В чем состоят преимущества и недостатки материальной мотивации?
43. Какие факторы влияют на материальную мотивацию?
44. Раскройте основные принципы материальной мотивации.

45. В чем состоит сущность индивидуализации материальной мотивации, с точки зрения Ф.Тейлора?
46. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на работника?
47. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на результаты работы?
48. Почему, на Ваш взгляд, именно уровень заработной платы является основным мотивационным фактором для работника?
49. Почему, на Ваш взгляд, практика спонтанного премирования работников предприятия, как правило, не является эффективной?
50. Дайте характеристику основным видам премий.
51. Какие формы материальной мотивации используются при партисипативном управлении?
52. Какие способы материальной мотивации используются в международной практике?
53. В чем состоят особенности нематериальной мотивации труда?
54. В чём, на Ваш взгляд, состоят основные сложности использования методов нематериальной мотивации на конкретном предприятии?
55. Раскройте основные принципы гуманизации труда.
56. Охарактеризуйте особенности привлечения работников к управлению производством как способ нематериальной мотивации.
57. В чем состоят особенности механизмов внедрения и развития производственной демократии?
58. В чем состоят преимущества и недостатки разового вознаграждения по решению руководства?
59. Какие требования предъявляются к разработке формализованных программ поощрения?
60. Охарактеризуйте способы нематериальной мотивации: одобрение, вознаграждение свободным временем, взаимопонимание и проявление интереса к работнику.
61. Какие способы статусной мотивации целесообразно использовать на предприятии?
62. Охарактеризуйте основные функции оценки персонала.
63. В чем состоят особенности разных видов внешней оценки в зависимости от профессиональных параметров деятельности?
64. В чем состоят преимущества и недостатки использования самооценки при оценке персонала?
65. Какое влияние оказывает оценка потенциала персонала предприятия на мотивацию труда?
66. В чем состоит мотивирующая роль аттестации персонала на предприятии?
67. Укажите разницу в теориях X и Y. Какая из них, на Ваш взгляд, наиболее применима к мотивации работников отечественных предприятий и почему?
68. Раскройте принцип классификации потребностей согласно иерархии А. Маслоу.
69. . В чем состоит разница подходов мотивационного влияния потребностей в теории потребностей А. Маслоу и теории приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда?
70. Каковы общие черты и в чём заключается разница подходов к мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга?
71. Укажите основные общие постулаты изученных Вами содержательных теорий мотивации.
72. В чём заключается принципиальная разница содержательных и процессуальных теорий мотивации?
73. Какие мотиваторы согласно теории Ф.Герцберга оказывают влияние на удовлетворенность работой?
74. В чем состоит практическая значимость теории Ф.Герцберга?
75. Раскройте основные принципы теории подкрепления мотивов.
76. Охарактеризуйте преимущества и недостатки изученных схем подкрепления.

77. Перечислите основные практические рекомендации по мотивированию работников, сформулированные вследствие апробации теории подкрепления мотивов.
78. На каких основополагающих положениях основывается теория ожидания?
79. Укажите основные отличия теории ожиданий и теории подкреплений. Каким образом эта разница влияет на механизм мотивации конкретных профессиональных групп?
80. Назовите основные элементы модели мотивационной теории ожиданий.
81. Охарактеризуйте основные предпосылки и понятия теории равенства С. Адамса.
82. Опишите основные типичные реакции работника на состояние неравенства.

12. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ, КОТОРЫЕ ПОЛУЧАЮТ ОБУЧАЮЩИЕСЯ

Максимальное количество баллов за текущий контроль и самостоятельную работу						**Максимальная сумма баллов**		
Смысловой модуль № 1			Смысловой модуль №2			**текущий контроль**	**Экзамен**	**Все виды учебной деятельности**
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	40	60	100
6	6	8	6	6	8			

Примечание. Т1, Т2, Т3, … Т9 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Государственная шкала оценивания академической успеваемости

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале
90-100	5 «отлично» / «зачтено»
75-89	4 «хорошо» / «зачтено»
60-74	3 «удовлетворительно» / «зачтено»
менее 60	2 «неудовлетворительно» / «не зачтено»

13. РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

Основная литература:

1. Донец, Л. И. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] : учеб. пособие [для студентов направление подгот. 38.03.03 "Управление персоналом" всех форм бучения] / Л. И. Донец ; ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского". - Донецк : ДонНУЭТ, 2019. - 331, [1] с.
2. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021. — 234 с. — ISBN 978-5-4497-1176-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/108237.html
3. Донец, Л. И. Мотивация и стимулирование персонала [Электронный ресурс] : конспект лекций для студентов укрупн. гр. направлений подготовки 38.00.00 Экономика и управление, прогр. высш. проф. образования – бакалавриат, направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Ин-т экономики и упр., Каф. экономики предпр. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2021. ─ Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.

Дополнительная литература:

4. Донец, Л. И. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2017. ─ Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
5. Донецкая Народная Республика. Народный Совет.Закон о профессиональных союзах [Электронный ресурс] : принят Постановлением Нар. Совета 29 июня 2015 г. (с изм., внесен. законом от 30.04.2016 № 127-IНС) / Донецкая Народна Республика. Народный Совет. ─ Офиц. сайт Нар. Совета ДНР . ─ Донецк, 2015. ─ Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.
6. Донецкая Народная Республика. Народный Совет. Закон об оплате труда [Электронный ресурс] : принят Постановлением Народного Совета 6 марта 2015 года (с изм., внесен. Законами от 19.02.2016 № 106-IНС от 10.03.2017 № 157-IНС) / Донецкая Народная Республика, Народный Совет. ─ Офиц. сайт. Нар. совета ДН . ─ Донецк, 2015. ─ Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.

Учебно-методические издания:

1. Донец, Л. И. Мотивация и стимулирование персонала [Текст] : учеб. пособие [для студентов направление подгот. 38.03.03 "Управление персоналом" всех форм бучения] / Л. И. Донец ; ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского". - Донецк : ДонНУЭТ, 2019. - 331 с.
2. Донец, Л. И. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учеб. пособие / Л. И. Донец ; М-во образования и науки ДНР, ГО ВПО "Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского", Каф. экономики предпр. ─ Донецк : ДонНУЭТ, 2017. ─ Локал. компьютер. сеть НБ ДонНУЭТ.

14. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ

1. Автоматизированная интегрированная библиотечная система (АИБС) «МегаПро». - Москва : ООО «Дата Экспресс», 2024. – Текст : электронный.

2. Электронная библиотека Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского. – Донецк : НБ ДОННУЭТ, 2024. – URL: http://192.168.41.108/megapro – Текст : электронный.

3. 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 авторизированных пользователей. - Текст. Аудио. Изображения : электронные.

4. Лань : электронная-библиотечная система. - Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011-2024. - URL: https://e.lanbook.com/- Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

5. СЭБ : Консорциум сетевых электронных бибилиотек / Электронная-библиотечная система «Лань» при поддержке Агентства стратегических инициатив. - Санкт-Петербург : Лань, cop. 2011- 2024. - URL: https://seb.e.lanbook.com/ - Режим доступа : для пользователей организаций - участников, подписчиков ЭБС «Лань». - Текст : электронный.

6. Polpred : электронная библиотечная система : деловые статьи и интернет-сервисы / ООО «Полпред Справочники». - Москва : Полпред Справочники, cop. 1997-2024. - URL: https://polpred.com - Текст : электронный.

7. Book on lime : дистанционное образование : электронная библиотечная система / издательство КДУ МГУ им. М.В. Ломоносова. - Москва : КДУ, cop. 2017 -. - URL: https://bookonlime.ru - Текст . Изображение. Устная речь : электронные.

8. Информио : электронный справочник / ООО «РИНФИЦ». - Москва : Издательский дом «Информио», 2009 -. - URL: https://www.informio.ru - Текст : электронный.

9. Университетская библиотека онлайн : электронная библиотечная система. - ООО «Директ-Медиа», 2006-. - URL: https://biblioelub.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

10. ZNANIUM : электронно-библиотечная система / ООО «ЗНАНИУМ». – Москва : Знаниум, 2021- . – URL: https://znanium.ru/ – Режим доступа: для авторизир. пользователей. – Текст : электронный.

11. Научно-информационный библиотечный центр имени академика Л.И. Абалкина / Российский экономический унтиниверситет имени В.Г. Плеханова. - Москва : KnowledgeTree Inc., 2008- . - URL: http://]iber.rea.ru/login.php . - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

12. Библиотечно-информационный комплекс / Финансовый университет при Правительстве Российской Федерации. — Москва : Финансовый университет, 2019— . - URL: http://1 ibrary,la.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

13. Зональная научная библиотека имени Ю.А. Жданова / Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону : Южный федеральный университет, 2016 - . - URL: https://librarv.lib.sfedu.ru/ - Режим доступа: для авторизированных пользователей. - Текст : электронный.

14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU: информационно- аналитический портал / ООО Научная электронная библиотека. - Москва : ООО Научная электронная библиотека, cop. 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://cvberleninka.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.

15. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Учебная аудитория №4406 (для проведения занятий лекционного типа): рабочие места обучающихся – 60; рабочее место преподавателя; стационарная доска;

2. Учебная аудитория №4240 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 50; рабочее место преподавателя; рабочие места обучающихся; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

3. Учебная аудитория №4119 (для проведения практических занятий, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля, промежуточной аттестации): рабочие места обучающихся – 24; рабочее место преподавателя; стационарная доска; проектор мультимедийный; проекционный экран.

16. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

ФИО педагогического (научно педагогического) работника, участвующего в реализации образовательной программы	Условия привлечения (по основному месту работы, на условиях внутреннего/ внешнего совмести-тельства; 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
Донец Любовь Ивановна	По основному месту работы и на условиях внутреннего совместительства	Должность – профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом, доктор экономических наук, профессор	Высшее, специальность: психология, Психолог. Преподаватель, диплом доктора экономических наук серия ДА № 000048	1. Удостоверение о ПК № 180003707386 рег.№178953 от 10.04.2024 г. 72 час.2024 г. Дополнительная Программа «Применение интерактивных образовательных платформ на примере платформы Moodle.» Курсы ПК (04.04.2024-10.04.2024). ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний», г. Красноярск

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.02 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
Трудоемкость дисциплины 4 з.е.
Планируемые результаты обучения по дисциплине:

знать: источники активности персонала, понятия «потребности», «мотивы» и «мотивация»; основные теории мотивации; различные подходы к мотивации персонала; модели мотивации персонала в рыночной экономике; методические подходов к определению различных методов и форм мотивационного воздействия; особенности внедрения современных методов мотивационной действий при управлении персоналом предприятия; сущность, функции и принципы оценка персонала как составляющей мотивации трудовой деятельности.

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 мотивационного воздействия; проводить аттестацию персонала.

владеть: научно-методическим инструментарием для оценки способов материальной, нематериальной, трудовой и статусной мотивации; навыками принятии управленческих решений, направленных на эффективность стимулирования персонала; навыками организации и проведения кадровой политики предприятия

Планируемые результаты обучения по дисциплине:

Код и наименование компетенции	*Код и наименование индикатора достижения компетенции*
ПК-3. Способен осуществлять деятельность по оценке и аттестации персонала	ИД-1$_{ПК-3}$ Организует и проводит оценку персонала ИД-2$_{ПК-3}$ Организует и проводит аттестацию персонала
ПК-8 Способен осуществлять деятельность по организации труда и оплаты персонала	ИД-2$_{ПК-8}$ Организует оплату труда персонала

Смысловые модули и темы дисциплины:
Смысловой модуль 1. Теоретико-методологические основы мотивации персонала.
Тема 1. Управление персоналом через мотивацию к труду
Тема 2. Основные теории мотивации.
Тема 3. Сущность и содержание мотивации персонала.
Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия.
Тема 4. Материальная мотивация на предприятии.
Тема 5. Содержание и методы нематериальной мотивации.
Тема 6. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности.

Форма промежуточной аттестации: экзамен.
Разработчик:
Донец Любовь Ивановна
д.э.н., профессор

(подпись)

Заведующий кафедрой экономики
предприятия и управления персоналом
Смирнов Евгений Николаевич,
к.э.н., доцент

(подпись)

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ