

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Крылова Людмила Викторовна

Должность: Проректор по учебно-методической работе

Дата подписания: 27.10.2025 16:25:52

Уникальный программный ключ:

b066544bae1e449cd0b1ce59217224a676a274b2

**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

26.02.2025 г.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.02 МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА

(название учебной дисциплины)

Укрупненная группа направления подготовки 38.00.00 Экономика и управление
(код, наименование)

Программа высшего профессионального образования бакалавриата

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом
(шифр и название направления подготовки)

Институт экономики и управления
(название института, факультета)

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
2025**

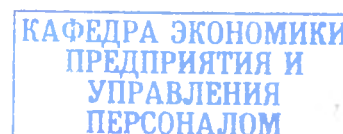
Рабочая программа учебной дисциплины «Деловые коммуникации» для обучающихся по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом в соответствии с учебным планом, утвержденным Ученым советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»:

- в 2025 г. – для очной формы обучения
- в 2025 г. – для очно-заочной формы обучения

Разработчик: Донец Любовь Ивановна, профессор кафедры экономики предприятия и управления персоналом, д.э.н., профессор

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры экономики предприятия и управления персоналом

Протокол от 06.02.2025 г. №13



Зав. кафедрой

(подпись)

А.А. Бакунов

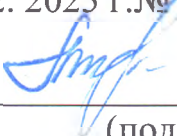
(инициалы, фамилия)

СОГЛАСОВАНО

Ученым советом института экономики и управления
Протокол от «24» февраля 2025 года № 7

ОДОБРЕНО

Учебно-методическим советом ФГБОУ ВО «ДОННУЭТ»
Протокол от 26.02. 2025 г. № 7

Председатель  Л.В. Крылова

(подпись)

(инициалы, фамилия)

©Донец Л.И., 2025 год
© Федеральное государственное
бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила
Туган-Барановского», 2025 год

1. ОПИСАНИЕ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Наименование показателя	Наименование укрупненной группы направления подготовки магистерская программа высшего профессионального образования	Характеристика учебной дисциплины	
		очная форма обучения	очно-заочная форма обучения
Количество зачетных единиц 4	Укрупненная группа направления подготовки 38.00.00 Экономика и управление	Базовая	
	Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом		
Модулей - 1		Год подготовки:	
Смысловых модулей – 2		3-й	3-й
Индивидуальные научно-исследовательские задания не предусмотрено		Семестр	
Общее количество часов – 108		5-й	6-й
Количество часов в неделю для очной формы обучения: аудиторных – 2,7 самостоятельной работы обучающегося -1,6	Программа высшего профессионального образования – программа бакалавриат	Лекции	
		32 час.	16час.
		Практические, семинарские занятия	
		16 час.	8 час.
		Лабораторные занятия	
		-	-
		Самостоятельная работа	
		29час.	53.
		Индивидуальные задания:	
		2ТМК	АПР
		Форма контроля:	
		Экзамен	Экзамен

Примечания.

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

2. ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Цель учебной дисциплины:

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

Задачи учебной 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»,

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

<i>Код и наименование компетенции</i>	<i>Код и наименование индикатора достижения компетенции</i>
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

В результате изучения учебной дисциплины студент 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 принятия управленческих решений, направленных на эффективность стимулирования персонала; навыками организации и проведения кадровой политики предприятия.

5. ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ 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.

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				
		лекции	практические, семинары	лабораторные работы	индивидуальные задания	самостоятельная работа		лекции	практические, семинары	лабораторные работы	индивидуальные задания	самостоятельная работа
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
Итого 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
Итого 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		31	29	108	8	16		31	53

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

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 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

Смысловой модуль 1 Теоретико-методологические основы мотивации персонала.

1. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
2. Охарактеризуйте основные подходы к классификации потребностей. В чём их сходства и различия?
3. Приведите примеры социальных потребностей согласно каждому из признаков-критериев.
4. Раскройте содержание мотива как категории.
5. Что относится к основным осознанным мотивам? Приведите примеры их взаимосвязи и логического развития.
6. Дайте характеристику понятия «мотивация». Что общего и каковы отличия данного понятия согласно различным авторам?

7. Дайте характеристику основных стадий мотивации как процесса в их логической последовательности.
8. Раскройте сущность демотивации и охарактеризуйте стадии потери мотивации.
9. 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?
10. Охарактеризуйте прямым неимперативные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
11. Охарактеризуйте прямым императивные формы внешнего воздействия на мотивацию человека. Приведите примеры.
12. Дайте сравнительную характеристику содержательным и процессуальным теориям мотивации?
13. Приведите примеры, каким образом можно стимулировать работника, основываясь на потребностях достижения, соучастия и властвования. В чём состоит принципиальная разница в подходах?
14. Охарактеризуйте основные типы подкрепления. Каким образом они могут быть применимы для мотивации сотрудников разных профессиональных групп?

Смысловой модуль 2 Мотивация персонала в современных условиях хозяйствования предприятия

1. В чем состоят преимущества и недостатки материальной мотивации?
2. Какие факторы влияют на материальную мотивацию?
3. При каких условиях целесообразно использовать систему оплаты труда, ориентированную на работника?
4. Почему, на Ваш взгляд, практика спонтанного премирования работников предприятия, как правило, не является эффективной?
5. Какие формы материальной мотивации используются при партисипативном управлении?
6. В чем состоят особенности нематериальной мотивации труда?
7. В чём, на Ваш взгляд, состоят основные сложности использования методов нематериальной мотивации на конкретном предприятии?
8. Обоснуйте целесообразность признания заслуг сотрудников как стиля руководства как формы нематериальной мотивации.
9. Охарактеризуйте способы нематериальной мотивации: одобрение, вознаграждение свободным временем, взаимопонимание и проявление интереса к работнику.
10. В чем заключаются особенности трудовой мотивации?
11. Какие способы статусной мотивации целесообразно использовать на предприятии?
12. В чем состоит мотивационное воздействие оценки персонала?
13. Какую роль играет установка руководителя при оценке персонала?
14. В чем состоят особенности разных видов внешней оценки в зависимости от профессиональных параметров деятельности?
15. В чем состоят преимущества и недостатки использования самооценки при оценке персонала?
16. При каких условиях оценка деловых и личных качеств работника оказывает мотивационное воздействие?
17. Обоснуйте влияние деловых и личных качеств руководителя на эффективность использования форм и способов мотивации труда.
18. В чем состоит мотивирующая роль аттестации персонала на предприятии?

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

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	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 учебной 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 для подготовки 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 обуславливают 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 ценностно – ориентированные потребности, приведите примеры. Какие из них, на Ваш взгляд, преобладают 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 будет 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 Х 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 Клееланда?
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.
83. В чём, на Ваш взгляд, состоит основная сложность использования теории равенства для мотивирования сотрудников конкретного предприятия?
84. Каким образом рассматриваются цели согласно теории Э.Локе? В чём заключаются основные отличия данного подхода от классического определения цели?
85. Охарактеризуйте практические рекомендации целевой теории мотивации..
86. Каким образом данный подход «управление по целям» может быть применён к сотрудникам разных профессиональных групп отечественных предприятий? Приведите примеры.
- 87.

13. 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
T1	T2	T3	T4	T5	T6	40	60	100
6	6	8	6	6	8			

T1, T2, T3, – темы смыслового модуля 1

T4, T5, T6, – темы смыслового модуля 2

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

Сумма баллов за все виды учебной деятельности	По государственной шкале	Определение
		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

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

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-ІНС) / 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-ІНС от 10.03.2017 № 157-ІНС) / 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.

15. ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ:

1. Автоматизированная библиотечная информационная система UNILIB [Электронный ресурс] — Версия 1.100. — Электрон. дан. — [Донецк, 1999-]. — Локал. сеть Науч. б-ки ГО ВПО Донец. нац. ун-та экономики и торговли им. М. Туган-Барановского. — Систем. требования: ПК с процессором ; Windows ; транспорт. протоколы TCP/IP и IPX/SPX в ред. Microsoft ; мышь. — Загл. с экрана.
2. IPRbooks: Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : [«АЙ Пи Эр Медиа»] / [ООО «АЙ Пи Эр Медиа»]. — Электрон. текстовые, табл. и граф. дан. — Саратов, [2018]. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru>. — Загл. с экрана.
3. Elibrary.ru [Электронный ресурс] : науч. электрон. б-ка / ООО Науч. электрон. б-ка. — Электрон. текстовые. и табл. дан. — [Москва] : ООО Науч. электрон. б-ка., 2000- .— Режим доступа : <https://elibrary.ru>. — Загл. с экрана.
4. Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» [Электронный ресурс] / [ООО «Итеос» ; Е. Кисляк, Д. Семякин, М. Сергеев]. — Электрон. текстовые дан. — [Москва : ООО «Итеос», 2012-]. — Режим доступа : <http://cyberleninka.ru>. — Загл. с экрана.
5. Национальная Электронная Библиотека.
6. «Полпред Справочники» [Электронный ресурс] : электрон. б-ка / [База данных экономики и права]. — Электрон. текстовые дан. — [Москва : ООО «Полпред Справочники», 2010-]. — Режим доступа : <https://polpred.com>. — Загл. с экрана.
7. Bookonlime : Электронно-библиотечная система [Электронный ресурс] : ООО «Книжный дом университета». — Электрон. текстовые дан. — Москва, 2017. — Режим доступа : <https://bookonlime.ru>.— Загл. с экрана.
8. Электронный каталог Научной библиотеки Донецкого национального университета экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского [Электронный ресурс] / НБ ДонНУЭТ. — Электрон. дан. — [Донецк, 1999-]. — Режим доступа: <http://catalog.donnuet.education> — Загл. с экрана.

16. МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕБНОЙ 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.

17. КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ:

Фамилия, имя, отчество	Должность	Наименование учебного заведения, которое окончил	Ученая степень, шифр и наименование научной специальности, ученое звание, какой кафедрой присвоено, тема диссертации	Повышение квалификации (наименование организации, вид документа, тема, дата выдачи)
Донец Любовь Ивановна	профессор кафедры экономики предприятия	Ростовский государственный Ордена Трудового Красного знамени университет, 1977г.специаль- ность «Психология», квалификация «Психолог. Преподаватель»	Доктор экономических наук, 08.00.05 Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям сферы деятельности, в т.ч.: экономика предпринимательст ва) профессор кафедры прикладной экономики, тема диссертации: «Организация предпринимательс кой деятельности на основе системы знаний»	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Ухтинский государственный технический университет», удостоверение 110400005395 Рег.№108-20, «Проектирование образовательного процесса в высшей школе на деятельностной основе», 18.02-25.02.2020 г., 72 часа ВПО «Донецкий национальный технический университет», Институт последипломного образования, г. Донецк 2. Удостоверение о повышении квалификации 612400025344, регистрационный номер 1-12833, с 8 сентября 2022 г. по 10 сентября 2022 г., «Актуальные вопросы преподавания в образовательных учреждениях высшего образования: нормативно-правовое, психолого- педагогическое и методическое сопровождение», 24 часа, ФГБОУ ВО «Донской государственный технический университет», г. Ростов-на-Дону. 3 Удостоверение о ПК 180003707386 №рег.№178953 от 10.04.2024 г. 72 час.2024 г. Доп. Программа «Применение интерактивных образовательных платформ на примере платформы Moodle. Курсы ПК (04.04.2024- 10.04.2024). - г. Красноярск ООО «Центр повышения квалификации и переподготовки «Луч знаний»

АННОТАЦИЯ РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЫ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебная дисциплина Б1.В.20 Мотивация и стимулирование персоналом

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Трудоемкость учебной дисциплины 4 з.е.

Планируемые результаты обучения по учебной 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 подходы к определению различных методов и форм мотивационного воздействия; особенности внедрения современных методов мотивационной деятельности при управлении персоналом предприятия; сущность, функции и принципы оценки 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 принятия управленческих решений, направленных на эффективность стимулирования персонала; навыками организации и проведения кадровой политики предприятия

обладать компетенциями:

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

Смысловые модули и темы учебной 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:

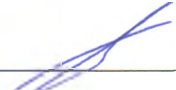
Донец Л.И., д.э.н., профессор


Подпись

Заведующий кафедрой
экономики предприятия и
управления персоналом

Бакунов А.А., к.э.н., профессор

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ
ПРЕДПРИЯТИЯ И
УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ


Подпись