Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Крылова Людмила Вячеславовна
Должность: Проректор по учебно-методической работе
Дата подписания: 09.11.2026 14:53:53
Уникальный программный ключ:
b066544bae1e449cd8bfce392f7234a676a371b2

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

Заведующий кафедрой экономики предприятия и управления персоналом

_____ Е. Н. Смирнов
(подпись)

«11» февраля 2026 г.

КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ И УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

по дисциплине

Б1.В.02 Мотивация труда
(шифр и наименование дисциплины)

38.03.01 Экономика
(код и наименование направления подготовки)

Экономика предприятия, Экономико-правовое обеспечение предприятия
(наименование профиля подготовки)

Разработчик:

старший преподаватель _____ А.В. Слюсаренко
(должность) (подпись)

Оценочные рассмотрены и утверждены на заседании кафедры от от «11» февраля 2026 г., протокол № 10

Донецк 2026 г.

Паспорт
оценочных материалов по дисциплине
Мотивация труда
(наименование дисциплины)

Таблица 1 - Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в результате освоения дисциплины (модуля) или практики

№ п/п	Код и наименование контролируемой компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
1	УК-9. Способен использоватьбазовые дефектологические знания в социальной и профессиональной сферах	Тема 1. Трудовая деятельность человека и источники ее активизации	5
		Тема 2. Сущность и содержание мотивации труда	5
		Тема 3. Основные теории мотивации в современных условиях хозяйствования предприятия	5
2	ПК-2 Способен рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	Тема 4. Виды трудовой мотивации на предприятии	5
		Тема 5. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	5

ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ, ОПИСАНИЕ ШКАЛ ОЦЕНИВАНИЯ

Таблица 2 - Показатели оценивания компетенций

№ п/п	Код контролируемой компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции	Контролируемые разделы (темы) дисциплины, практики	Наименование оценочного средства
1	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	Тема 1. Трудовая деятельность человека и источники ее активизации	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение)
			Тема 2. Сущность и содержание мотивации труда	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение)
			Тема 3. Основные теории мотивации в современных условиях хозяйствования предприятия	Собеседование (устный опрос), тест, доклад (сообщение), контрольная работа (ТМК 1)
2	ПК-2 Способен рассчитывать и анализировать экономические показатели результатов деятельности организации	ИДК-3$_{ПК-2}$ Оценивает эффективность хозяйственной деятельности и резервы ее повышения	Тема 4. Виды трудовой мотивации на предприятии	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание
			Тема 5. Оценка персонала как составляющая мотивации трудовой деятельности	Собеседование (устный опрос), тест, творческое задание

Таблица 3 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Собеседование (устный опрос)»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2-1,6	Ответы на поставленные вопросы излагаются логично, последовательно и не требуют дополнительных пояснений. Полно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Делаются обоснованные выводы. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов > 90%)

1,5-1,1	Ответы на поставленные вопросы излагаются систематизировано и последовательно. Базовые понятия используются, но в недостаточном объеме. Материал излагается уверенно. Раскрыты причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируется умение анализировать материал, однако не все выводы носят аргументированный и доказательный характер. Соблюдаются нормы литературной речи (количество правильных ответов >70%)
1-0,6	Допускаются нарушения в последовательности изложения. Неполно раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Демонстрируются поверхностные знания вопроса, с трудом решаются конкретные задачи. Имеются затруднения с выводами. Допускаются нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов >50%)
0,5-0	Материал излагается непоследовательно, сбивчиво, не представляет определенной системы знаний по дисциплине. Не раскрываются причинно-следственные связи между явлениями и событиями. Не проводится анализ. Выводы отсутствуют. Ответы на дополнительные вопросы отсутствуют. Имеются заметные нарушения норм литературной речи (количество правильных ответов <50%)

Таблица 4 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Творческое задание»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
3-2,3	Соблюдены все требования, предъявленные к творческому заданию, автор проявил самостоятельность и творческий подход при изложении материала, использовал необходимую литературу и нормативно-законодательную базу
2,2-1,6	Соблюдены не все требования, предъявленные к оформлению творческого задания, при этом автор проявил самостоятельность и творческий подход, использовал необходимую литературу
1,5-0,8	Соблюдены не все требования, предъявленные к творческому заданию, изложенный материал недостаточно аргументирован
0,7-0	Творческое задание выполнено формально, без учета научных положений и рекомендаций нормативно-законодательной базы

Таблица 5 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Тест»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерии оценивания
2-1,3	Тестовые задания выполнены на высоком уровне (правильные ответы даны на 75-100% вопросов)
1,2-0,6	Тестовые задания выполнены на низком уровне (правильные ответы даны на 50-74% вопросов)
0,5-0	Тестовые задания выполнены на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 50% вопросов)

Таблица 6 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Контрольная работа» (ТМК 1, ТМК 2)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5-3,8	Контрольная работа выполнена на высоком уровне (правильные ответы даны на 90-100% вопросов/задач)
3,7-2,6	Контрольная работа выполнена на среднем уровне (правильные ответы даны на 55-89% вопросов/задач)
2,5-1,4	Контрольная работа выполнена на низком уровне (правильные ответы даны на 40-54% вопросов/задач)
1,3-0	Контрольная работа выполнена на неудовлетворительном уровне (правильные ответы даны менее чем 40%)

Таблица 7 - Критерии и шкала оценивания по оценочному материалу «Доклад (сообщение)» (дополнительные баллы)

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
3-2,3	Доклад представлен на высоком уровне (обучающийся полно осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
2,2-1,6	Доклад представлен на среднем уровне (обучающийся в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
1,5-0,8	Доклад представлен на низком уровне (обучающийся допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)
0,7-0	Доклад представлен на неудовлетворительном уровне или не представлен (обучающийся не готов, не выполнил задание и т.п.)

Таблица 8 - Перечень оценочных материалов по дисциплине «Мотивация труда»

№ п/п	Наименование оценоч-ного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
1	Собеседование (устный опрос)	Средство контроля, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по дисциплине или определенному разделу, теме, проблеме и т.п.	Вопросы по темам/разделам дисциплины
2	Творческое задание	Частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Темы групповых и/или индивидуальных творческих заданий

3	Тест	Система стандартизированных заданий, позволяющая автоматизировать процедуру измерения уровня знаний и умений обучающегося	Фонд тестовых заданий
4	Доклад (сообщение)	Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Доклад должен иметь четкое и логическое построение.	Темы докладов (сообщений)
5	Контрольная работа (ТМК)	Средство проверки умений применять полученные знания для решения задач определенного типа по теме, разделу или дисциплине.	Комплект контрольных заданий по вариантам

МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ, ОПРЕДЕЛЯЮЩИЕ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНИВАНИЯ ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ, НАВЫКОВ

Оценочные материалы по дисциплине «Мотивация труда» разработаны в соответствии с ОПОП ВО по направлению подготовки 38.03.01 Экономика, профили Экономика предприятия, Экономико-правовое обеспечение предприятия и рабочей программы дисциплины «Мотивация труда».

Логика построения рабочей программы дисциплины «Мотивация труда» ориентирована на формирование комплекса теоретических знаний и практических навыков осуществления мотивации труда на предприятиях различных форм хозяйствования.

Структура дисциплины «Мотивация труда» представлена двумя смысловыми модулями: смысловой модуль 1 «Теоретические основы мотивации труда»; смысловой модуль 2 «Особенности мотивации трудовой деятельности в современных условиях хозяйствования предприятия».

При изучении дисциплины в течение семестра обучающийся может набрать максимально 40 баллов.

Система оценивания всех видов работ по дисциплине «Мотивация труда» приведена в таблице 9.

Таблица 9 - Система начисления баллов по текущему контролю знаний

Максимально возможный балл по виду учебной работы					
Смысловые модули	Текущая аттестация				Итого
	Собеседование (устный опрос)	Творческое задание	Тест	Контрольная работа	
Смысловой модуль 1 «Теоретические основы мотивации труда»	6	-	6	5	17
Смысловой модуль 2 «Особенности мотивации трудовой деятельности в современных условиях хозяйствования предприятия»	6	6	6	5	23
Итого:	12	6	12	10	40

Для выполнения заданий, предусмотренных оценочными материалами, обучающийся должен пройти предварительную теоретическую и практическую подготовку на лекционных и практических занятиях, а также при самостоятельном изучении литературных источников.

Текущий контроль знаний обучающихся осуществляется на основании оценки систематичности и активности по каждой теме программного материала дисциплины.

Текущий контроль знаний осуществляется с помощью тестов по каждой теме, а также собеседования и творческих заданий, предусмотренных для отдельных тем дисциплины. Дополнительно обучающиеся могут подготовить доклад (сообщение) по предлагаемой тематике.

Собеседование (устный опрос) – это произвольная беседа или целенаправленное собеседование, позволяющее оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные вопросы для собеседования (устного опроса) позволяют оценить уровень знаний студентов, полученных при изучении лекционного материала. Максимальное количество баллов по собеседованию составляет 2 балла по темам 1-6.

Творческое задание – частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Выполняется в индивидуальном порядке. Максимальное количество баллов за выполнение творческого задания составляет 3 балла по темам 4 и 5.

Тест – это система контрольных заданий определенной формы и содержания, позволяющих объективно оценить уровень знаний по теме, разделу или дисциплине в целом. Представленные тестовые задания позволяют оценить уровень знаний студентов и имеют только один верный ответ. Максимальное количество баллов по тестам составляет 2 балла по каждой теме.

Доклад (сообщение) - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы. Доклад должен иметь четкое и логическое построение. При необходимости, доклад может сопровождаться презентацией (иллюстративными материалами). Максимальное количество баллов за подготовку доклада(сообщения) составляет 3 балла.

В конце изучения каждого смыслового модуля обучающийся выполняет текущую модульную контрольную работу по закрепленному варианту. Максимально возможное количество полученных баллов по результатам решения контрольной работы составляет 5 баллов (ТМК 1, ТМК 2).

Промежуточная аттестация по дисциплине «Мотивация труда» осуществляется в форме экзамена. Экзамен проводится в устной форме в виде собеседования по предложенному перечню вопросов и тестирования.

Экзаменационный билет состоит из 4 вопросов, как теоретического, так и практического характера, по отдельным темам дисциплины. Ответ на каждое задание оценивается от 0 до 15 баллов.

Относительно распределения баллов на итоговом контроле оценки знаний, умений и навыков обучающихся по результатам выполнения заданий используется нижеприведенная шкала оценивания.

Оценка ответа на теоретический вопрос и практическое задание осуществляется по следующей шкале:

1-5 баллов – представлено только общее представление теоретического вопроса;

6-8 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса;

10-12 баллов – ответ содержит определение терминологии, основных положений излагаемого вопроса, прослеживается логичность последовательность изложения вопроса;

13-15 баллов – ответ содержит всестороннее освещение теоретического вопроса, прослеживается логичность и последовательность изложения.

Оценка тестовых заданий осуществляется по следующей шкале:

За каждый правильный ответ начисляется по 1 баллу. Максимальное количество баллов за тесты составляет 15 баллов.

В результате экзамена обучающийся может набрать максимально 60 баллов, а минимально – 20 баллов, которые суммируются с баллами, уже набранными на протяжении семестра.

Таблица 10 - 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
Т1	Т2	Т3	Т4	Т5	Т6	40	60	100
4	6	9	6	6	9			

Примечание. Т1, Т2, ... Т12 – номера тем соответствующих смысловых модулей

Таблица 11 - Государственная шкала оценивания академической успеваемости

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

Перечень оценочных материалов

Вопросы для собеседования (устного опроса)

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 обусловливаю трудовое поведение человека?
4. Дайте характеристику понятию «потребность», раскройте механизмы возникновения потребности.
5. Дайте сравнительную характеристику абсолютным и относительных потребностях с точкизрения их возможной насыщенности. Приведите примеры.
6. Охарактеризуйте основные подходы к классификации потребностей. В чём их сходства иразличия?
7. В чём заключается отличие ценностно – ориентированных потребностей от базовых?
8. Классифицируйте ценностно – ориентированные потребности, приведите примеры. Какиеиз них, на Ваш взгляд, превалируют в современном обществе?
9. Классифицируйте потребности согласно теории К. Альдерфера. В чём сходство и различие данного подхода и подхода А Маслоу?
10. Раскройте содержание мотива как категории.
11. Приведите примеры полимотивированности трудовой деятельности.
12. В чём, на Ваш взгляд, проявляется несостоятельность гедонистических концепций относительно мотивов? Приведите примеры.
13. Дайте характеристику неосознанному мотиву «установка».
14. В чем состоят особенности «донаучного этапа» развития теории мотивации?
15. Чем отличаются теории мотивации «научного этапа» от «донаучного этапа»?
16. В чем состоит практическая значимость подхода Р.Оуэна к мотивации персонала?
17. Охарактеризуйте основные направления реформирования системы мотивации Р.Оуэна.
18. Дайте характеристику понятия «мотивация». Что общего и каковы отличия данного понятия согласно различным авторам?
19. Дайте сравнительную характеристику понятиям «мотивация» и «мотивирование».
20. Дайте характеристику основных стадий мотивации как процесса в их логической последовательности.
21. Раскройте сущность демотивации и охарактеризуйте стадии потери мотивации.
22. В чем состоит роль и значение мотивации труда на предприятии?
23. Раскройте структуру мотивации труда.
24. В чем состоят особенности социальных мотивов труда?
25. Раскройте основные задачи мотивации труда.
26. Приведите примеры экономической и социальной эффективности труда.
27. В чем особенности японской модели мотивации труда?
28. В чем особенности американской модели мотивации труда?
29. Дайте сравнительную характеристику шведской и немецкой моделям мотивации труда.
30. Охарактеризуйте прямым неимперативные формы внешнего воздействия на мотивациючеловека. Приведите примеры.
31. Раскройте сущность основных способов манипуляции. Какие из них могут быть применимы в трудовой мотивации? Приведите примеры.
32. Дайте сравнительную характеристику содержательным и процессуальным теориям мотивации?
33. Укажите разницу в теориях X и Y. Какая из них, на Ваш взгляд, наиболее применима кмотивации работников отечественных предприятий и почему?

34. Что общего и каковы различия в теориях атрибуции и теориях X и Y?
35. Обоснуйте, какой из локусов контроля, на Ваш взгляд, предпочтительнее для работниковразных профессиональных групп?
36. В чем состоит ошибочность теории атрибуции?
37. Раскройте принцип классификации потребностей согласно иерархии А. Маслоу.
38. Обоснуйте, каким образом иерархия потребностей Маслоу трансформируется для разныхсоциальных групп в зависимости от определённых условий.
39. В чем состоят преимущества и недостатки теории А.Маслоу?
40. Охарактеризуйте основные постулаты теории мотивации Д. Мак Клелланда. В чем состоит разница подходов мотивационного влияния потребностей в теории потребностей А. Маслоу и теории приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда?
41. Каковы общие черты и в чём заключается разница подходов к мотивации А.Маслоу и Ф. Герцберга?
42. В чём заключается принципиальная разница содержательных и процессуальных теорий мотивации?
43. В чем состоит практическая значимость теории Ф.Герцберга?
44. Раскройте основные принципы теории подкрепления мотивов.
45. Охарактеризуйте преимущества и недостатки изученных схем подкрепления.

Варианты типовых тестовых заданий:

1. Внешние условия, которые созданы самими субъектами хозяйствования для более успешной реализации собственных потребностей – это:

a) потребности;
b) стимулы;
c) нет правильного ответа;
d) мотивы.

2. Какая из теорий мотивации предполагает, что люди рациональны и испытывают потребность в определении и понимании структуры окружающей среды?

a) теория атрибуции;
b) теория Ф. Герцберга;
c) теория потребностей А. Маслоу;
d) теория Д.МакКлелланда.

3. Побуждение к действию или причина поведения человека в процессе труда – это:

a) мотивы человека;
b) потребности человека;
c) трудовой потенциал;
d) стимулы труда.

4. На какой из стадий, согласно теоретической последовательности мотивации как процесса, происходит поиск путей устранения потребности?

a) на третьей;
b) на второй;
c) на первой;
d) на пятой.

5. Что не относится к основным формам стимулов:

a) принуждение;
b) установка;
c) самоутверждение.
d) моральное поощрение;

6. Утверждение, что люди постепенно перестают совершать поступки, последствия которых не вознаграждаются и не наказываются – один из ключевых принципов:
a) теории атрибуции;
b) теории ожидания;
c) теории справедливости;
d) теории подкрепления мотивов.

7. К какой группе стимулов относится выдача работнику льготной санаторной путёвки?
a) принуждение;
b) материальное поощрение;
c) моральное поощрение;
d) самоутверждение.

8. Какой из перечисленных ниже типов работников предпочтёт равную оплату труда и отсутствие системы премирования?
a) «Инструментально» мотивированный;
b) «Профессионально» мотивированный;
c) «Патриот»;
d) «Хозяйски» мотивированный».

9. Какая из теорий мотивации предполагает, что люди рациональны и испытывают потребность в определении и понимании структуры окружающей среды?
a) теория атрибуции;
b) теория потребностей А. Маслоу;
c) теория Д. МакКлелланда;
d) теория Ф. Герцберга.

10. то не относится к потребностям в безопасности согласно теории К. Альдельфера:
a) иметь безопасное рабочее место;
b) быть защищенным в случае экономических спадов;
c) не ощущать жесткой финансовой и моральной зависимости;
d) иметь надёжную, стабильную работу.

Варианты творческих заданий:

1. Подготовить индивидуальное задание студента по методам материального стимулирования на примере реальных предприятий Российской Федерации (от 4 до 10), определить наиболее эффективные методы по вашему мнению, охарактеризовать недостатки, предложить меры по улучшению данных методов либо предложить свои.

2. Составить ментальную карту по теоретическим аспектам темы.

Рекомендуемая тематика докладов (сообщений):

1. Потребности как базовая категория мотивации труда.
2. Теоретические подходы к определению мотива.
3. Теории приобретенных потребностей: сущность, особенности использования.
4. Теория справедливости: сущность, особенности использования
5. Использование различных мотивов для стимулирования труда
6. Мотивация работников и ее значение для эффективной деятельности предприятия.
7. Перспективные направления мотивации труда как средства повышения эффективности труда в Донецкой Народной Республике.
8. Мотивация персонала как составляющая управления персоналом

9. Модели мотивации труда в рыночной экономике.
10. Мотивации труда на предприятии
11. Экономическая и социальная эффективность мотивации труда.
12. Мотивационный механизм управления персоналом.
13. Средства повышения мотивации труда
14. Мотивация как фактор повышения профессиональной компетентности и карьерного роста работников
15. Конкурентоспособный персонал как фактор развития предприятия
16. Управление мотивацией труда
17. Трудовая мотивация: проблемы и развитие
18. Развитие системы мотивации персонала предприятия в условиях бизнеса.
19. Современные тенденции в мотивации персонала предприятия
20. Зарубежный опыт мотивации труда
21. Психологические аспекты мотивации труда
22. Использование поведенческого анализа для поиска мотивов и стимулов работников
23. Роль мотивации в повышении эффективности использования трудового потенциала
24. Оплата труда в мотивационной системе управления предприятием.
25. Мотивация труда как составляющая стратегии развития предприятия
26. Мотивация персонала как объект управления на предприятии

Вопросы для подготовки к экзамену по дисциплине:

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 дематывации
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 «X», «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

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры, на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения.	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой