

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: проректор
Дата подписания: 13.12.2024 06:49:45
Уникальный программный идентификатор:
1800f7d89cf4ea7507265ba593fe87537eb15a6c

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Донецкая академия управления и государственной службы»
(ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»)

Центр дополнительного профессионального образования

УТВЕРЖДЕНА
решением ученого совета
ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС»
(в составе ДПП)
Протокол № 13 от 23.05.2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

ПО ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ
(профессиональной переподготовки)

«Управление персоналом и кадровое делопроизводство»

Донецк
2024

Автор-составитель:

Канд. гос. упр., доцент

A handwritten signature in blue ink, consisting of stylized, overlapping loops and lines, positioned between the author's name and the printed name.

А. М. Стадник

СОДЕРЖАНИЕ

1	Цель и задачи дисциплины	4
2	Планируемые результаты изучения дисциплины	4
3	Объем дисциплины	6
4	Структура и содержание дисциплины	7
	4.1. Структура дисциплины	7
	4.2. Содержание дисциплины	8
5	Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине	8
6	Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
	6.1. Нормативно-правовые документы	13
	6.2. Основная литература	14
	6.3. Дополнительная литература.....	14
	6.4. Интернет ресурсы	15
7	Материально-техническое и программное обеспечение	15

1. Цель и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» является формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

В ходе освоения дисциплины перед обучающимися поставлены следующие задачи:

- рассмотреть теоретические основы мотивации труда;
- освоить механизм мотивации труда; мотив и стимул;
- изучить зарубежные теории мотивации;
- рассмотреть развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России;
- ознакомиться с вознаграждением за труд и компенсационной политикой организации;
- освоить дополнительное материальное вознаграждение;
- изучить оплату труда: формы и системы, структуру заработной платы;
- рассмотреть оценку эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования;
- изучить управление системой мотивации и стимулирования труда в организации.

2. Планируемые результаты изучения дисциплины

Таблица 1. Планируемые результаты обучения

Виды деятельности	Общепрофессиональные / профессиональные / универсальные компетенции	Знания	Умения	Практический опыт
Организационно-управленческая	ПК-4. Способен управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, определять удовлетворенность работой, обеспечивать и контролировать дисциплину труда, реализовывать мероприятия по организации труда,	Знать: - теоретические основы управления мотивацией персонала, способы, приемы, подходы к мотивации	Уметь: - управлять мотивацией персонала, формировать и реализовывать на практике системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования персонала, обеспечивать и контролировать	Владеть: - навыками определения удовлетворенности работой - навыками формирования и реализации мотивационной политики организации

	<p>формировать и реализовывать корпоративную культуру, создавать позитивный имидж организации, корпоративные социальные программы и социальную политику</p>		<p>ть дисциплину труда, реализовывать мероприятия по организации труда, формировать и реализовывать корпоративную культуру,</p>	
<p>Организационно-управленческая</p>	<p>ПК-5. Способен применять на практике знания экономики труда, методы управления межличностными отношениями в коллективе, формировать команды, развивать лидерские качества, выявлять творческий потенциал работников, определять, выстраивать и анализировать внутренние коммуникации, соблюдать нормы этики делового общения</p>	<p>- методы развития лидерских качеств;</p> <p>- способы управления коммуникативными процессами в организации;</p> <p>- элементы этики делового общения.</p>	<p>- применять тактику ведения деловых переговоров;</p> <p>- развивать лидерские способности;</p> <p>- формировать сплоченность в коллективе.</p>	<p>- владеть навыками управления персоналом в коллективе</p> <p>- методикой подбора и отбора персонала;</p> <p>-владеть навыками выявления творческого потенциала работника.</p>
	<p>УК-1. Способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, выработать стратегию действий</p>	<p>- подходы к оценке критических ситуаций;</p> <p>- стратегии управления персоналом;</p> <p>- критерии системного подхода для оценки персонала.</p>	<p>-применять подходы при оценке персонала;</p> <p>- подбирать руководящий состав персонала на основе методик;</p> <p>- применять стратегию оценки персонала.</p>	<p>-Владеть методами отбора персонала;</p> <p>- владеть способностью эффективной организации групповой работы на основе знаний процессов групповой динамики и принципов формирования команды и умением применять их на практике</p>

3. Объем дисциплины

Таблица 2. Объем дисциплины

Виды учебной работы	Количество часов (ч.) и (или) зачетных единиц	С применением электронного обучения и (или) дистанционных образовательных технологий (час.) или зачетных единиц
Контактная работа слушателя с преподавателем, в том числе:		8
лекции типа (Л) / интерактивные занятия (ИЗ)		6
лабораторные занятия (практикум) (ЛЗ) / интерактивные занятия (ИЗ)		
Практические занятия (ПЗ)/ интерактивные занятия (ИЗ)		2
Лабораторные работы (ЛР)		
Самостоятельная работа слушателя (СР)		26
Контактная самостоятельная работа слушателя (КСР)		
Промежуточная аттестация	форма	Зачет
	час.	2
Общая трудоемкость по учебному плану (час./з.е.)		36

4. Структура и содержание дисциплины

4.1 Структура дисциплины

Таблица 3. Структура дисциплины

№ п/п	Наименование (разделов/тем) дисциплины раздела / дисциплины /темы	Общая трудоемкость	Контактная работа, час.					Самостоятельная работа, час.	Контактная работа с применением дистанционных образовательных технологий, электронного обучения, час.					Самостоятельная работа, час.	Текущий контроль успеваемости	Код компетенции
			Всего	В том числе					Всего	В том числе						
				В форме практической подготовки	Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа			В форме практической подготовки	Лекции / в интерактивной форме	Практические (семинарские) занятия / в интерактивной форме	Контактная самостоятельная работа			
1	Тема 1 Теоретические основы мотивации труда	10						2		2			8	О	УК-1, ПК-4. ПК-5.	
2	Тема 2. Зарубежные теории мотивации	10						2		2			8	О	УК-1, ПК-4. ПК-5.	
3	Тема 3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	14						4		2	2		10	О	УК-1, ПК-4. ПК-5.	
	Форма контроля (зачет)	2												2-3		
	Итого	36						8		6	2		26	2		

Э – экзамен; З – зачет; О – опрос;

4.2. Содержание дисциплины

Таблица 4. Содержание дисциплины

Номер раздела (темы)	Содержание раздела (темы)	
	Темы лекций	Темы практических занятий
1	Тема 1 Теоретические основы мотивации труда	
2	Тема 2. Зарубежные теории мотивации	
3	Тема 3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации	Тема 3. Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации

5. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине

В рамках самостоятельной работы слушатель осуществляет подготовку к экзамену, работая с законодательной базой, закрепляя понятия, изучая лекционный и практический материал.

Примерные вопросы для самоконтроля:

1. Понятие и классификация мотивов труда.
2. Понятие и классификация стимулов к труду.
3. Ранние теории мотивации (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор).
4. Ключевые принципы мотивации труда.
5. Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, Ф. Герцберг) и их применение в управлении персоналом.
6. Содержательные теории мотивации (К. Альдерфер, Д. Макклелланд) и их применение в управлении персоналом.
7. Процессуальные теории мотивации (С. Адамс, Э. Локк) и их применение в управлении персоналом.
8. Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс) и их применение в управлении персоналом.
9. Теория мотивации В.И. Герчикова.
10. Сравнительный анализ теорий А. Маслоу и К. Альдерфера.
11. Понятие «стимулирование труда». Виды стимулирования персонала.
12. Мотивационная работа на разных этапах управления персоналом.
13. Понятие и функции стимулирования труда. Основные принципы стимулирования труда.
14. Понятие и основные формы стимулирования труда персонала.
15. Основные факторы демотивации персонала.
16. Модель ключевых характеристик работы Дж. Хэкмена и Дж. Олдхема.
17. Факторы, влияющие на оплату труда персонала.
18. Методы управления мотивацией персонала.
19. Особенности мотивации персонала на стадии становления организации.

20. Особенности мотивации персонала на стадии функционирующей организации.
21. Особенности мотивации персонала на стадии развивающейся организации.
22. Управление мотивацией на всех уровнях организации.
23. Мотивационный механизм организации – понятие и технология разработки.
24. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.
25. Партисипативное управление в мотивации персонала.

Примерные вопросы текущего контроля:

1. Мотивация как процесс, направленный на удовлетворение потребностей: этапы процесса и их содержание.
2. Структура и функции мотива труда.
3. Сущность и классификация потребностей человека.
4. Сущность и классификация благ.
5. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду и понятие «цены трудовой активности».
6. Понятие «стимула», сущность и цели стимулирования трудовой деятельности.
7. Элементы мотивации трудовой деятельности и их краткая характеристика.
8. Классические теории управления трудом: концепция «человека экономического».
9. Классические теории управления трудом: концепция «человека социального».
10. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности в рамках развития теории управления персоналом.
11. Содержательные теории мотивации (теории содержания): А. Маслоу, Ф. Герцберг, К. Адельфер, Д. МакКлелланд и др.
12. Теории процессов мотивации: С. Адамс, В. Врум, Хекмен и Олдхем.
13. Российский вклад в развитие теории мотивации: Л.С. Выготский, Д.Н. Узнадзе, Д.А. Аширов.
14. Формирование мотивов труда: факторы, влияющие на формирование отношения к труду, типы мотивации.
15. Основные компоненты функционирования трудовой мотивации и их характеристика.
16. Построение «Мотивационного профиля» персонала: методика П. Мартина и Ш. Ричи, методика «Мотивация-стимул».
17. Взаимосвязь мотивов и стимулов трудовой деятельности.
18. Классификация стимулов и формы стимулирования трудовой деятельности.
19. Заработная плата как экономической категории: понятие, сущность и основные функции.
20. Прожиточный минимум: сущность, структура, методы определения.

21. Мотивационные свойства заработной платы: макроэкономический уровень.
22. Организация заработной платы на предприятии: основные принципы и требования.
23. Классификация форм и систем заработной платы.
24. Основные направления государственного регулирования заработной платы
25. Элементы тарифной системы оплаты труда и их характеристика.
26. Основные характеристики бестарифной организации заработной платы, условия ее эффективного применения.
27. Классификация премирования, основные элементы системы премирования персонала и основания для премирования.
28. Локальное нормативно-правовое регулирование вопросов оплаты труда и материального стимулирования персонала организации: порядок и основные разделы локальных нормативных актов.
29. Механизм управления персоналом через нематериальное стимулирование
30. Сущность и основные формы нематериального стимулирования трудовой деятельности
31. Моральное стимулирование персонала: сущность, виды, основные факторы эффективности мер морального стимулирования.
32. Организационное стимулирование персонала: сущность и основные направления.
33. Методы и средства повышения качества трудовой жизни.
34. Роль системы управления деловой карьерой в организационном стимулировании.
35. Особенности организации соревнования и вовлечения в управление как методов организационного стимулирования.
36. Функциональные состояния работников, снижающие мотивацию к труду.
37. Трудовой доход работника: структура и порядок формирования (на примере малого предприятия).

Тесты

Выберите один верный ответ

1. *Использование мотивации помогает руководителям разрабатывать*
 - а) способы достижения максимальных результатов работы подчиненных
 - б) способы достижения минимальных расходов труда
 - в) мероприятия, по улучшению качества продукции
 - г) способы оптимизации расходов компании
2. *Мотивация — одна из функций*
 - а) планирования

- б) управления
- в) контроля
- г) организации

3. *Функция мотивации состоит в понуждении персонала к эффективной, добросовестной деятельности с целью*

- а) повышения качества продукции
- б) достижения целей персонала
- в) достижения целей организации
- г) повышения образовательного уровня персонала

4. *Функция мотивации тесно связана с другими основными функциями управления*

- а) планированием, организацией, контролем
- б) планированием, организацией, контролем, утверждением решений
- в) планированием, организацией, контролем, бюджетированием
- г) планированием, организацией, контролем и оценкой принятия

решения

5. *Материальная мотивация – это*

- а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
- б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
- в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации

- г) стремление к общественному признанию

6. *Трудовая мотивация – это*

- а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
- б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
- в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации

- г) возможность менять рабочее место

7. *Статусная мотивация – это*

- а) стремление к благосостоянию, более высокому уровню жизни
- б) вид мотивации, которая порождается непосредственно работой, ее содержанием, условиями, организацией трудового процесса, режимом труда
- в) внутренняя движущая сила поведения человека, связанная с его стремлением занять более высокую должность, выполнять более сложную и

ответственную работу, работать в престижных, социально значимых сферах организации

г) возможность влиять на других

8. *Потребности выполняют функции:*

- а) Социальные.
- б) Психологические.
- в) Производственные.
- г) Биологические.

9. *Обобщающим критерием разумности системы потребностей является:*

- а) Место и роль человека в системе общественного производства.
- б) Соответствие потребностей человека целям общественного развития.
- в) Критерий рациональности.
- г) Критерий целостности.

10. *Проранжируйте потребности, от низших к высшим, согласно теории потребностей А. Маслоу:*

- а) Потребность в безопасности, в самовыражении, в принадлежности к социальной группе, в уважении, физиологические потребности
- б) Потребность в самовыражении, в уважении, физиологические потребности, в безопасности, в принадлежности
- в) Потребность в принадлежности к социальной группе, физиологические потребности, в безопасности, в уважении, в самовыражении
- г) Физиологические потребности, в безопасности, в принадлежности к социальной группе, в уважении, в самовыражении

«КЛЮЧ» ТЕСТА

№ вопроса	Правильный ответ
1.	а
2.	б
3.	в
4.	а
5.	а
6.	б
7.	в
8.	а
9.	г
10.	г

Таблица 5. Оценочные средства промежуточной аттестации
(критерии оценивания)

Итоговая оценка с учетом баллов за текущую успеваемость (балльная шкала)	Оценка по государственной шкале	Оценка по шкале ECTS
90 – 100	«зачтено»	A
80 – 89		B
75 – 79		C
70 – 74		D
60 – 69		E
35 – 59	«не зачтено»	FX
0 – 34		F

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Слушателям рекомендуется при изучении лекционных материалов обращать внимание на категории, формулировки, раскрывающие содержание тех или иных явлений и процессов, научные выводы и практические рекомендации по их применению. Целесообразно в рабочих конспектах формировать поля, на которых возможно делать пометки из рекомендованной литературы, дополняющие материал лекции, а также подчеркивающие особую важность тех или иных положений.

В ходе изучения практических вопросов в зависимости от темы занятия выполняется поиск информации по решению проблем, решение задач.

При подготовке к промежуточной аттестации слушатель должен освоить актуальный тезаурус, повторить материал лекционных и практических занятий.

6.1. Нормативно-правовые документы

1. Конституция Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014г.]. – URL: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr/> (дата обращения: 05.03.2024). — Режим доступа: для авториз. пользователей.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ, от 30.12.2008 N 7-ФКЗ, от 05.02.2014 N 2-ФКЗ, от 01.07.2020 N 11-ФКЗ, от 06.10.2022) // Текст Конституции, включающий новые субъекты Российской Федерации — Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, Запорожская область и Херсонская область, приведен в соответствии с официальной публикацией на Официальном интернет-портале правовой

информации (www.pravo.gov.ru), 6 октября 2022 г. (актуальная редакция)

3. Российская Федерация. Законы. Трудовой кодекс Российской Федерации : ТК : текст с изменениями и дополнениями на 1 ноября 2022 года. — М : Издательство «Омега-Л», 2022. — 267 с.

6.2. Основная литература

1. Листик, Е. М. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата : / Е. М. Листик ; Моск. город. пед. ун-т. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2017. - 300 с.

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / [С. Ю. Трапицын [и др.] ; под ред. С. Ю. Трапицына. - Москва : Юрайт, 2017. - 314 с.

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров : для студентов вузов, обучающихся по экономическим направлениям и специальностям / [А. А. Литвинюк [и др.] ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - Москва : Юрайт, 2017. - 398 с.

4. Пряжников, Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Н. С. Пряжников ; Финансовый ун-т при Правительстве Рос. Федерации. - Москва : Юрайт, 2017. - 365 с.

5. Родионова, Е. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / [Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. А. Жушман] ; под ред. Е. А. Родионовой. - Москва : Юрайт, 2017. - 279 с.

6.3. Дополнительная литература

1. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. проф. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 2020. – 294 с.

2. Мазин, А. Л. Экономика труда: учебное пособие. – 2-е изд.; перераб. и доп. / А. Л. Мазин //– М.: ЮНИТИ, 2021. – 575 с.

3. Одегов, Ю.Г. Экономика труда: учебник. – В 2-х т. – Т. 1./ Ю. Г. Одегов, // – М.: Альфа-Пресс, 2019. – 760 с.

4. Организация и регулирование оплаты труда: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. / под ред. М.Е. Сорокиной. – М.: Вузовский учебник, 2021. – 301 с.

5. Практикум по экономике, организации и нормированию труда: учебное пособие / под ред. П.Э. Шлендера. – М.: Вузовский учебник, 20021. –

319 с.

6. Френкель, А.А. Прогнозирование производительности труда: методы и модели – 2-е изд.; доп. и перераб / А. А. Френкель //– М.: Экономика, 2022. – 221с.

7. Экономика и социология труда: учебник / под ред. Р.Г. Мумладзе. – 2-е изд. – М.: КноРус, 2022. – 328 с.

8. Экономика труда: учебник для вузов / под ред. Н.А. Горелова. – 2-е изд. – СПб.: Питер, 2021.

6.4 Интернет-ресурсы

1. Электронная библиотечная система <http://www.book.ru>
2. Библиотека экономической и деловой литературы <http://www.aup.ru/library/>
3. Библиотека экономической и управленческой литературы <http://eup.ru/Catalog/All-All.asp>
4. Библиотека Воеводина <http://enbv.narod.ru/> (экономические науки)
5. Электронная библиотека по бизнесу, финансам, экономике и смежным темам <http://www.finbook.biz/>
6. Экономическая библиотека онлайн <http://www.elobook.com/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение

Программа обеспечена условиями для функционирования электронной информационно-образовательной среды, включающей в себя электронные информационные ресурсы, электронные образовательные ресурсы, совокупность информационных технологий, телекоммуникационных технологий, соответствующих технологических средств и обеспечивающей освоение обучающимися слушателями дополнительной профессиональной программы профессиональной переподготовки в полном объеме независимо от места нахождения слушателей.

Организация учебного процесса ФГБОУ ВО «ДОНАУИГС» с применением электронного курса осуществляется с использованием системы электронного обучения MOODLE.

Доступ к средствам дистанционного обучения предоставляется в режиме 24 часа в сутки 7 дней в неделю без учета объемов потребляемого трафика за исключением перерывов для проведения необходимых ремонтных и профилактических работ при обеспечении совокупной доступности услуг не менее 99,5% в месяц.

Для обучения слушателям необходимы наличие интернет-браузера и подключение к информационно-телекоммуникационной сети Интернет.