

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 13.01.2026 13:34:50
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.15 Организационная культура и мотивационное управление
(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.04 Государственное и муниципальное управление
(код, наименование направления подготовки/специальности)

Региональное управление и местное самоуправление
(наименование образовательной программы)

Бакалавр
(квалификация)

Очно- форма обучения
(форма обучения)

Год набора – 2024

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Колесникова Татьяга Александровна, старший преподаватель кафедры теории управления и государственного администрирования

Заведующий кафедрой:

Хасанова Елена Викторовна, канд. экон. наук., заведующий кафедрой теории управления и государственного администрирования

Рабочая программа дисциплины Б1.В.15 Организационная культура и мотивационное управление одобрена на заседании кафедры теории управления и государственного администрирования Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 03 от «06» ноября 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ ДИСЦИПЛИНЫ

Целью освоения дисциплины «Организационная культура и мотивационное управление» является: связывание системы теоретической подготовки с приобретением определенных практических навыков по мотивационному управлению; системное усвоение студентами основ мотивации и стимулирования труда, современных методов управления мотивационным механизмом в организации, способов мотивации управленческого персонала, особенностей мотивации государственных служащих, основ формирования организационной культуры, а также личностное и профессиональное развитие будущих специалистов в области государственного и муниципального управления.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

- изучение теоретических и методологических основ организационной культуры и мотивационного управления, закрепление теоретического материала в процессе проведения семинарских занятий;
- развитие у студентов понимания поведенческой, социокультурной, институциональной природы организаций и умения учитывать эти аспекты в практике принятия и реализации управленческих решений;
- формирование навыков распознавания стереотипов поведения сотрудников организации, определения типа организационной культуры, организационного поведения, разрешения конфликтов в организации, способов управления изменениями в организации, мотивационной системы организации, и использования их для выработки управленческих решений;
- ознакомление с отечественной и зарубежной практикой, проблемами и перспективами мотивационного управления.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В15

1.3.1. Дисциплина "Организационная культура и мотивационное управление" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Теория и практика управления

Государственная гражданская и муниципальная служба в Российской Федерации

Этика государственной и муниципальной службы

1.3.2. Дисциплина "Организационная культура и мотивационное управление" выступает опорой для следующих элементов:

Организационное развитие и управление изменениями

Преддипломная практика

Теория и практика управленческого консультирования

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-5.4: Осуществляет анализ ситуации и применяет наиболее подходящие методы мотивации и организации групповой работы, использует знание основных теорий мотивации, технологии разработки мотивационных программ организации для решения стратегических и оперативных задач

Знать:

Уровень 1	Понятие и виды мотивации и стимулирования труда. Содержание мотивационного процесса. Основные теории мотивации. Методы мотивации. Современные тенденции в развитии мотивационных систем. Сущность и виды оценки персонала, современные технологии оценки и мотивации трудовой деятельности персонала. Технологии разработки мотивационных программ организаций для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
Уровень 2	Понятие и виды мотивации и стимулирования труда. Содержание мотивационного процесса. Основные теории мотивации. Методы мотивации. Современные тенденции в развитии мотивационных систем. Сущность и виды оценки персонала, современные технологии оценки и мотивации трудовой деятельности персонала. Технологии разработки мотивационных программ организаций для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Особенности мотивации различных категорий персонала организаций.
Уровень 3	Понятие и виды мотивации и стимулирования труда. Содержание мотивационного процесса. Основные теории мотивации. Методы мотивации. Современные тенденции в развитии мотивационных систем. Сущность и виды оценки персонала, современные технологии оценки и мотивации трудовой деятельности персонала. Технологии разработки мотивационных программ организаций для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Особенности мотивации различных категорий персонала организаций. Особенности оценки и мотивации государственных служащих.

Уметь:

Уровень 1	Различать основные виды мотивации и стимулирования труда. Определять доминирующие потребности персонала организации. Осуществлять оценку результатов и сложности труда работника, разрабатывать критерии оценки различных категорий персонала. Применять на практике выводы основных теорий мотивации, анализировать современные тенденции в развитии мотивационных систем. Оценивать эффективность используемых в организации систем и методов стимулирования труда.
Уровень 2	Различать основные виды мотивации и стимулирования труда. Определять доминирующие потребности персонала организации. Осуществлять оценку результатов и сложности труда работника, разрабатывать критерии оценки различных категорий персонала. Применять на практике выводы основных теорий мотивации, анализировать современные тенденции в развитии мотивационных систем. Оценивать эффективность используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Осуществлять диагностику мотивационного состояния организации.
Уровень 3	Различать основные виды мотивации и стимулирования труда. Определять доминирующие потребности персонала организации. Осуществлять оценку результатов и сложности труда работника, разрабатывать критерии оценки различных категорий персонала. Применять на практике выводы основных теорий мотивации, анализировать современные тенденции в развитии мотивационных систем. Оценивать эффективность используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Осуществлять диагностику мотивационного состояния организации и разрабатывать мотивационные программы для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области управления персоналом.
Владеть:	
Уровень 1	Навыками анализа информации, собранной при изучении системы мотивации и стимулирования труда. Навыками подбора подходящих методов мотивации трудовой деятельности. Основными приемами оценки эффективности используемых в организации систем и методов стимулирования труда.
Уровень 2	Навыками анализа информации, собранной при изучении системы мотивации и стимулирования труда. Навыками подбора подходящих методов мотивации трудовой деятельности. Основными приемами оценки эффективности используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Технологией проведения аудита мотивационного состояния организации.
Уровень 3	Навыками анализа информации, собранной при изучении системы мотивации и стимулирования труда. Навыками подбора подходящих методов мотивации трудовой деятельности. Основными приемами оценки эффективности используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Технологией проведения аудита мотивационного состояния организации. Технологией разработки мотивационных программ организации для решения стратегических и оперативных управленческих задач.
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-5.5: Диагностирует организационную культуру конкретной организации для выявления проблем и развития</i>	
Знать:	
Уровень 1	Понятие, структуру и функции организационной культуры. Типологию организационных культур. Методы диагностики организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры.
Уровень 2	Понятие, структуру и функции организационной культуры. Типологию организационных культур. Методы диагностики организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры.
Уровень 3	Понятие, структуру и функции организационной культуры. Типологию организационных культур. Методы диагностики организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры. Особенности организационной культуры государственной службы.
Уметь:	
Уровень 1	Диагностировать тип организационной культуры. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры.

Уровень 2	Диагностировать тип организационной культуры. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Анализировать причины сопротивления организационным изменениям.
Уровень 3	Диагностировать тип организационной культуры. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Анализировать причины сопротивления организационным изменениям. Проводить всестороннюю оценку организационной культуры конкретной организации для выявления проблем и совершенствования.

Владеть:

Уровень 1	Навыками анализа информации, собранной при изучении культуры организации и факторов, влияющих на ее формирование и изменения.
Уровень 2	Навыками анализа информации, собранной при изучении культуры организации и факторов, влияющих на ее формирование и изменения. Основными приемами диагностики организационной культуры.
Уровень 3	Навыками анализа информации, собранной при изучении культуры организации и факторов, влияющих на ее формирование и изменения. Основными приемами диагностики организационной культуры конкретной организации для выявления проблем и совершенствования.

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК ОС-6.3: Реализовывать стратегию профессионального саморазвития с учетом особенностей осуществления организационных изменений

Знать:

Уровень 1	Особенности мотивации и профессиональной культуры государственной и муниципальной службы.
Уровень 2	Особенности мотивации и профессиональной культуры государственной и муниципальной службы. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры.
Уровень 3	Особенности мотивации и профессиональной культуры государственной и муниципальной службы. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Управление изменениями.

Уметь:

Уровень 1	Анализировать мотивы профессионального поведения.
Уровень 2	Анализировать мотивы профессионального поведения. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры.
Уровень 3	Анализировать мотивы профессионального поведения. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Анализировать причины сопротивления организационным изменениям.

Владеть:

Уровень 1	Способами самомотивации к профессиональной деятельности.
Уровень 2	Способами самомотивации к профессиональной деятельности. Методами диагностики организационной культуры.
Уровень 3	Способами самомотивации к профессиональной деятельности. Методами диагностики организационной культуры. Способами адаптации к организационным изменениям.

В результате освоения дисциплины "Организационная культура и мотивационное

3.1	Знать:
	Понятие и виды мотивации и стимулирования труда. Содержание мотивационного процесса.
	Основные теории мотивации. Методы мотивации. Современные тенденции в развитии мотивационных систем. Сущность и виды оценки персонала, современные технологии оценки и мотивации трудовой деятельности персонала. Технологии разработки мотивационных программ организаций для решения стратегических и оперативных управленческих задач. Особенности мотивации различных категорий персонала организаций. Особенности оценки и мотивации государственных служащих.
	Понятие, структуру и функции организационной культуры. Типологию организационных культур.
	Методы диагностики организационной культуры. Взаимосвязь организационной культуры и стратегии организации. Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Принципы и методы формирования и поддержания организационной культуры.
	Особенности организационной культуры государственной службы.

	Особенности мотивации и профессиональной культуры государственной и муниципальной службы.
	Факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Управление изменениями.
3.2 Уметь:	<p>Различать основные виды мотивации и стимулирования труда. Определять доминирующие потребности персонала организации. Осуществлять оценку результатов и сложности труда работника, разрабатывать критерии оценки различных категорий персонала. Применять на практике выводы основных теорий мотивации, анализировать современные тенденции в развитии мотивационных систем. Оценивать эффективность используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Осуществлять диагностику мотивационного состояния организации и разрабатывать мотивационные программы для решения стратегических и оперативных управленческих задач в области управления персоналом.</p> <p>Диагностировать тип организационной культуры. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Анализировать причины сопротивления организационным изменениям. Проводить всестороннюю оценку организационной культуры конкретной организации для выявления проблем и совершенствования.</p> <p>Анализировать мотивы профессионального поведения. Выявлять факторы, влияющие на формирование и изменение организационной культуры. Анализировать причины сопротивления организационным изменениям.</p>
3.3 Владеть:	<p>Навыками анализа информации, собранной при изучении системы мотивации и стимулирования труда. Навыками подбора подходящих методов мотивации трудовой деятельности. Основными приемами оценки эффективности используемых в организации систем и методов стимулирования труда. Технологией проведения аудита мотивационного состояния организации. Технологией разработки мотивационных программ организации для решения стратегических и оперативных управленческих задач.</p> <p>Навыками анализа информации, собранной при изучении культуры организации и факторов, влияющих на ее формирование и изменения. Основными приемами диагностики организационной культуры конкретной организации для выявления проблем и совершенствования.</p> <p>Способами самомотивации к профессиональной деятельности. Методами диагностики организационной культуры. Способами адаптации к организационным изменениям.</p>
1.5. ФОРМЫ КОНТРОЛЯ	
Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний, умений и приобретенных навыков), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: устного опроса на лекционных и семинарских/практических занятиях (фронтальный, индивидуальный, комплексный), письменной проверки (тестовые задания, контроль знаний по разделу, ситуационных заданий и т.п.), оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы.	
Промежуточная аттестация	
Результаты текущего контроля и промежуточной аттестации формируют рейтинговую оценку работы студента. Распределение баллов при формировании рейтинговой оценки работы студента осуществляется в соответствии с действующим локальным нормативным актом. По дисциплине "Организационная культура и мотивационное управление" видом промежуточной аттестации является Зачет	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ
Общая трудоёмкость дисциплины "Организационная культура и мотивационное управление" составляет 2 зачётные единицы, 72 часов.
Количество часов, выделяемых на контактную работу с преподавателем и самостоятельную работу обучающегося, определяется учебным планом.

2.2. СОДЕРЖАНИЕ РАЗДЕЛОВ ДИСЦИПЛИНЫ							
Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр	Часов	Компетен- ции	Литература	Инте	Примечание	
	/ Курс				ракт.		
Раздел 1. Основы теории мотивации							
Тема 1.1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса /Лек/	6	2	ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3			
Тема 1.1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса /Сем зан/	6		ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3			
Тема 1.1. Мотивация труда как элемент и функция управления персоналом. Содержание мотивационного процесса /Cр/	6	4	ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
Тема 1.2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации /Лек/	6	2	ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3			
Тема 1.2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации /Сем зан/	6	2	ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3			
Тема 1.2. Теоретические основы мотивации труда. Эволюция систем мотивации /Cр/	6	4	ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
Раздел 2. Мотивационное управление							
Тема 2.1. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления /Лек/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3			
Тема 2.1. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления /Сем зан/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3			
Тема 2.1. Методы мотивации. Оценка персонала в сфере управления /Cр/	6	8	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3			
Тема 2.2. Управление мотивационным механизмом в организации /Лек/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3			

Тема 2.2. Управление мотивационным механизмом в организации /Сем зан/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.2. Управление мотивационным механизмом в организации /Ср/	6	8	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.3. Особенности оценки и мотивации государственных служащих /Лек/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.3. Особенности оценки и мотивации государственных служащих /Сем зан/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 2.3. Особенности оценки и мотивации государственных служащих /Ср/	6	6	УК ОС-6.3 ПК-5.4	Л1.1 Л1.2 Л1.3Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3		
Раздел 3. Организационная культура						
Тема 3.1. Организационная культура: понятие, структура, содержание. Типология организационных культур /Лек/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.1. Организационная культура: понятие, структура, содержание. Типология организационных культур /Сем зан/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.1. Организационная культура: понятие, структура, содержание. Типология организационных культур /Ср/	6	6	УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.2. Принципы и методы формирования организационной культуры /Лек/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.2. Принципы и методы формирования организационной культуры /Сем зан/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.2. Принципы и методы формирования организационной культуры /Ср/	6	8	УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3		

Тема 3.3. Особенности организационной культуры государственной службы /Лек/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.3. Особенности организационной культуры государственной службы /Сем зан/	6		УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л3.1 Э1 Э2 Э3		
Тема 3.3. Особенности организационной культуры государственной службы /Ср/	6	8	УК ОС-6.3 ПК-5.5	Л1.1 Л1.4 Л1.5 Л2.1 Л2.2 Л3.2 Э1 Э2 Э3		
/Конс/	6	2	УК ОС-6.3 ПК-5.4 ПК -5.5	Л1.1 Л1.2 Л1.2 Л1.4 Л1.5Л2.1		
/ / .	6	4				

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Организационная культура и мотивационное управление» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), семинарские занятия (С3), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. Лекционный материал представлен в виде презентации в формате «Power Point». Для наглядности используются материалы различных научных и технических экспериментов, справочных материалов, научных статей т.д. В ходе лекции предусмотрена обратная связь со студентами, активизирующие вопросы, просмотр и обсуждение видеофильмов. При проведении лекций используется проблемно-ориентированный междисциплинарный подход, предлагающий творческие вопросы и создание дискуссионных ситуаций. При изложении теоретического материала используются такие методы, как: монологический, показательный, диалогический, эвристический, исследовательский, проблемное изложение, а также следующие принципы дидактики высшей школы, такие как: последовательность и систематичность обучения, доступность обучения, принцип научности, принципы взаимосвязи теории и практики наглядности и др. В конце каждой лекции предусмотрено время для ответов на проблемные вопросы. Самостоятельная работа предназначена для внеаудиторной работы студентов, связанной с конспектированием источников, учебного материала, изучением дополнительной литературы по дисциплине, подготовкой к текущему и семестровому контролю, а также выполнением индивидуального задания в форме реферата.
--

РАЗДЕЛ 4. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

4.1. Рекомендуемая литература			
1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Т. А. Колесникова	Организационная культура и мотивационное управление : конспект лекций для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 «Государственное и муниципальное управление» (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») всех форм обучения (128 с.)	ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2021
Л1.2	О. К. Минева	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник (275)	Москва : ИНФРА-М, 2024
Л1.3	В.П. Пугачев	Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие (394)	Москва : ИНФРА-М, 2024

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л1.4	В. И. Набоков	Организационная культура : учебник (202)	Москва : Дашков и К, 2022
Л1.5	О. Г. Тихомирова	Организационная культура: формирование, развитие и оценка : учебное пособие (151)	Москва : ИНФРА-М, 2022

2. Дополнительная литература

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Н. Л. Захаров	Организационное поведение государственных служащих : учебное пособие (237)	Москва : ИНФРА-М, 2023
Л2.2	Л. В. Докашенко, О. В. Бурдюгова	Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие (205)	Оренбург : ОГУ, 2024

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Т. А. Колесникова	Организационная культура и мотивационное управление: методические рекомендации по организации самостоятельной работы для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») всех форм обучения (33 с.)	Донецк: ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2024
Л3.2	Т. А. Колесникова	Организационная культура и мотивационное управление: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.04 Государственное и муниципальное управление (профиль «Региональное управление и местное самоуправление») всех форм обучения (34 с.)	Донецк: ГОУ ВПО "ДОНАУИГС", 2024

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Научная электронная библиотека КиберЛенинка	https://cyberleninka.ru/
Э2	ЭБС «ЛАНЬ»	https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ»	https://znanium.ru

4.3. Перечень программного обеспечения

Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства:

- Libre Office (лицензия Mozilla Public License v2.0.)
- 7-Zip (лицензия GNU Lesser General Public License)
- AIMP (лицензия LGPL v.2.1)
- STDU Viewer (freeware for private non-commercial or educational use)
- GIMP (лицензия GNU General Public License)
- Inkscape (лицензия GNU General Public License).

4.4. Профессиональные базы данных и информационные справочные системы

Электронно-библиотечная система "Лань" - [https://e.lanbook.com/](https://e.lanbook.com)

ЭБС «ЗНАНИУМ» <https://znanium.ru>

Научная электронная библиотека «КиберЛенинка» - <https://cyberleninka.ru/>

Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU - <http://elibrary.ru/>

Донецкая республиканская универсальная научная библиотека им. Н. К. Крупской - <http://www.lib-dpr.ru/>

4.5. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, закреплены аудитории согласно расписанию учебных занятий:

рабочее место преподавателя, посадочные места по количеству обучающихся, доска меловая, персональный компьютер с лицензированным программным обеспечением общего назначения, мультимедийный проектор, экран, интерактивная панель.

РАЗДЕЛ 5. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

5.1. Контрольные вопросы и задания

Вопросы для проведения промежуточной аттестации

1. Сущность и содержание мотивационного управления. Виды мотивации.
2. Роль функции мотивации в повышении эффективности управления. Связи функции мотивации с другими функциями управления.
3. Различия между внутренней и внешней мотивацией. Факторы, усложняющие процесс управления мотивацией подчиненных.
4. Содержание мотивационного процесса.
5. Классификация потребностей человека. Почему потребности называют основой мотивации?
6. Общие свойства потребностей. Мотивы как источники активности личности.
7. Виды мотивов. Функции мотивов.
8. Мотивационная сфера личности, ее структура и характеристика.
9. Роль стимулов и стимулирования в мотивации работников.
10. Виды стимулов. Различие между мотивами и стимулами.
11. Мотивационные характеристики личности: направленность, интересы, склонности, убеждения, идеалы.
12. Влияние притязания и ожидания личности на проявление ее потребностей.
13. Влияние интересов на уровень мотивации. Виды интересов человека.
14. Различия первоначальных, содержательных и процессуальных теорий мотивации.
15. Содержание теорий "X" и "Y" Д. Мак-Грегора. Чьи взгляды на мотивацию работников они раскрывают?
16. Особенности мотивации подчиненных с точки зрения теории "Z" У. Оучи.
17. Содержательные мотивационные теории. Какие стороны мотивации подчиненных они раскрывают?
18. Основные идеи теории иерархии потребностей А. Маслоу.
19. Особенности теории существования, связи и роста К. Альдерфера.
20. Потребности работников в соответствии с теорией Д. Мак-Клелланда.
21. Практические выводы по мотивации подчиненных согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга.
22. Процессуальные мотивационные теории. Их особенности.
23. Применение положений теории ожиданий В. Врума для практической мотивации подчиненных.
24. Теория равенства (справедливости) С. Адамса о мотивации работников.
25. Содержание теории постановки целей.
26. Использование модели Л. Портера - Э. Лоулера для мотивации персонала.
27. Концепция партисипативного управления.
28. Классификация методов мотивации работников.
29. Авторитет менеджера как основа его мотивационного потенциала.
30. Различия экономических и неэкономических методов мотивации работников.
31. Виды вознаграждения и рекомендации по его применению для мотивации работников.
32. Личностные и организационные источники власти, используемые менеджерами при мотивации персонала.
33. Методы удовлетворения первичных потребностей подчиненных, используемые в управлении.
34. Как руководство может способствовать удовлетворению потребностей подчиненных в причастности и принадлежности?
35. Методы менеджеров, обеспечивающие удовлетворение потребностей подчиненных в уважении и признании.
36. Как помочь подчиненным самовыразиться на работе?
37. Использование методов мотивации: подкрепление, гашение, наказание.
38. Методы усиления мотивации работников при модели обогащения труда.
39. Влияние условий на рабочем месте на мотивацию персонала.
40. Принципы организации оплаты труда на предприятии.
41. Основные составляющие системы организации заработной платы.
42. Особенности тарифной системы оплаты труда.
43. Системы и формы оплаты труда.
44. Особенности повременной оплаты труда.
45. Сравните простую повременную и повременно-премиальную оплату труда.
46. Особенности различных систем оплаты труда.
47. Сравните виды сдельной оплаты труда.
48. Аккордная оплата труда.
49. Последствия применения повременной и сдельной оплат труда.
50. Особенности оплаты труда менеджеров.
51. Основные элементы структуры оплаты труда работника.
52. Виды премий, выплачиваемых работникам.
53. Современные системы оплаты труда

54. Оценка и аттестация управленческого персонала.
55. Связь оценки и мотивации персонала. Оценка мотивации персонала.
56. Виды коллективов. Основные стадии формирования и развития коллективов.
57. Что могут сделать менеджеры для мотивации коллективов на каждой стадии их формирования и развития?
58. Иерархия мотивов группы. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива.
59. Факторы, влияющие на мотивацию групп. Что должен сделать менеджер для усиления мотивации группы?
60. Мотивы вступления людей в неформальные группы. Как ослабить мотивацию нелояльной неформальной группы?
61. Организационная культура как основа мотивации коллектива фирмы.
62. Методы усиления мотивации коллектива при организации нововведений.
63. Классификация коллективов по степени мотивации людей на работу.
64. Отношения менеджера с неформальными лидерами среди подчиненных.
65. Особенности мотивации однородных и разнородных коллективов. Их сравнительная характеристика.
66. Содержание труда государственных служащих.
67. Особенности мотивации государственных служащих.
68. Нематериальные методы мотивации государственных служащих.
69. Охарактеризуйте процессы адаптации и интеграции.
70. Дайте понятие организационной культуры.
71. Охарактеризуйте компоненты организационной культуры.
72. В чем проявляется влияние культуры на организацию?
73. Подходы к классификации организационных культур.
75. Группа ценностных установок Ноймана.
76. Многофакторная модель ценностей Г. Хофтеда.
77. Типология С. Ханди.
78. Интерорганизационный уровень исследования культуры организации.
79. Интраорганизационный уровень исследования культуры организации.
80. Охарактеризуйте влияние внешней среды на формирование организационной культуры.
81. Отношения власти и организационная культура.
82. Организационные изменения.
83. Модель выбора переменных для исследования влияния культуры на организацию.
84. Модель конкурирующих ценностей организационной эффективности по Квину-Рорбаху
85. Оценка степени соответствия сложившейся организационной культуры стратегическим ценностям организации.
86. Ключевые элементы передовой кадровой стратегии. Стратегические намерения. Стратегические направления.
87. В чём заключается роль лидерства и культуры в формулировании стратегии организации?
88. Что включает в себя понятие эффективного государства. Какова роль органов государственной власти в его построении.
89. Что такое эффективная бюрократия? Эффективность деятельности органов государственной власти
90. Необходимость качественной подготовки кадров в построении эффективного государства.

5.2. Темы письменных работ

Тематика рефератов по учебной дисциплине «Организационная культура и мотивационное управление»:

1. Управление мотивационным механизмом организации в рыночных условиях.
2. Мотивация и стимулирование персонала предприятий различных форм собственности.
3. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях.
4. Мотивация поведения личности в процессе труда.
5. Значение содержательных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
6. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом организации.
7. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников предприятия на основе содержательных теорий мотивации.
8. Концепция «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
9. Японская система «пожизненного найма» и возможность ее применения.
10. Мотивация бизнес-деятельности: деньги ради денег, «большая игра» или трансформация материального в духовное.
11. Менталитет и мотивация поведения в конкретных деловых и производственных ситуациях.
12. Барьеры на пути мотивации. Мотивация в бесперспективных ситуациях.
13. Интеграция мотивационных подходов и бизнес-стратегии.

14. Мотивация в новой экономике.
15. Интегрирование потребностей организации и работников.
16. Нематериалистическая мотивация и природа конфликтности мотивов.
17. Рыночная конъюнктура как регулятор заработной платы.
18. Мотивационный мониторинг как условие эффективного воздействия на поведение персонала.
19. Государственное регулирование заработной платы.
20. Премирование служащих за основные результаты деятельности.
21. Информированность коллектива или фактор мотивации. Формы повышения информированности.
22. Мотивация на государственной службе
23. Модель формирования мотивации специалистов.
24. Восточноазиатская модель управления и её влияние на оргкультуру (Китай, Япония)
25. Индийская модель управления и её влияние на оргкультуру
26. Модель управления и ОК исламского мира
27. Западные модели управления и их влияние на оргкультуру (Америка и Европа)
28. Российская модель управления и её влияние на оргкультуру организации
29. Американская модель управления и её влияние на оргкультуру организаций
30. Европейская модель управления и её влияние на оргкультуру организаций (Германия, Франция, Страны Северной Европы, Южной Европы)

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Организационная культура и мотивационное управление" в полном объеме представлен в виде приложения к ОПОП.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Текущий контроль успеваемости позволяет оценить уровень сформированности элементов компетенций (знаний и умений), компетенций с последующим объединением оценок и проводится в форме: собеседования, творческого задания, тестовых заданий, реферата, доклада., оценки активности работы обучающегося на занятии, включая задания для самостоятельной работы. Промежуточная аттестация включает семестровый контроль в период зачетно-экзаменационной сессии – зачет.

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТИЯМ ЛИЦ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

В случае необходимости, обучающимся из числа лиц с ограниченными возможностями здоровья (по заявлению обучающегося) могут предлагаться одни из следующих вариантов восприятия информации с учетом их индивидуальных психофизических особенностей:

- 1) с применением электронного обучения и дистанционных технологий.
- 2) с применением специального оборудования (техники) и программного обеспечения.

В процессе обучения при необходимости для лиц с нарушениями зрения, слуха и опорно-двигательного аппарата предоставляются следующие условия:

- для лиц с нарушениями зрения: учебно-методические материалы в печатной форме увеличенным шрифтом; в форме электронного документа; в форме аудиофайла (перевод учебных материалов в аудиоформат); индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями слуха: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; видеоматериалы с субтитрами; индивидуальные консультации с привлечением сурдопереводчика; индивидуальные задания и консультации.
- для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата: учебно-методические материалы в печатной форме; в форме электронного документа; в форме аудиофайла; индивидуальные задания и консультации.

РАЗДЕЛ 7. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО УСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы учебной дисциплины, особое внимание, уделяя цели, задачам, содержанию дисциплины, а также отношению данной дисциплины к общему курсу подготовки специалиста.

Лекционный материал раскрывает логику дисциплины, формулирует ключевые понятия и взаимосвязи. Вместе с тем, весь объем информации, требуемый для овладения необходимыми знаниями по дисциплине, не может быть раскрыто на лекции. Успешное усвоение курса предполагает активное, творческое участие студента на всех этапах его преподавания, в том числе и без непосредственного участия преподавателя.

Для рациональной организации самостоятельной работы студент должен умело распределить время, предусмотренное учебным планом для внеаудиторной работы. В общем, учебное время студентов охватывает часы, предназначенные для аудиторной (регламентированной) работы (лекции, семинарские занятия, консультации с преподавателем) и внеаудиторной (подготовка к семинарским занятиям, написанию контрольных работ, докладов, рефератов, работа с литературными источниками в библиотеке, поиск информации в сети Интернет, научная работа).

Формы самостоятельной работы:

- обработка лекционного материала;
- подготовка к семинарским занятиям;
- самостоятельная работа с учебной, научной и периодической литературой;
- изучение и анализ законодательных и нормативных документов;
- поиск и обработка материалов с помощью сети Интернет;
- обобщение и анализ фактических данных;
- выполнение научных исследований;
- подготовка докладов, рефератов;
- подготовка к зачету.

Формы контроля самостоятельной работы:

- индивидуальные консультации и собеседования;
- заслушивание рефератов, промежуточных результатов исследований, докладов.

Обработка лекционного материала является важной составляющей освоения материала курса, поскольку во время лекции формируются научные основы знаний, изучается теоретический и фактический материал, выделяются основные проблемы и вопросы тематического содержания курса. Для лучшего усвоения лекционного материала после лекции следует прочитать конспект, внести необходимые правки и определить основные аспекты.

Подготовка к семинарским занятиям предусматривает:

- изучение рекомендованных к теме литературных источников;
- поиск дополнительных источников информации;
- подготовку ответов на вопросы, выносимые на семинарские занятия;
- освоение новых терминов.

При подготовке к семинарским занятиям студент обязательно ведет конспект, в котором готовит ответы на вопросы, делает выписки из обработанной литературы, составляет словарь.

Эффективность проведения занятия определяется уровнем самостоятельной подготовки студентов.

Цель проведения занятия - подвести итоги самостоятельного освоения учебного материала, теоретических источников, тематических задач, а также закрепить знания и умения по курсу.

Задача проведения семинарского занятия - привитие навыков публичного выступления, умение логически, содержательно, аргументированно, убедительно выражать свои мысли, делать правильные выводы, связывать материал учебного курса с современными проблемами функционирования социально-экономических систем и форм государственного управления.

Залогом успешного проведения семинарского занятия является тщательная подготовка к нему и рациональное распределение времени. При этом следует учитывать, что на семинарском занятии оцениваются не только ответы на основные вопросы, но и другие формы работы студентов, в том числе основательные дополнения, сообщения участия в обсуждении выступлений, правильная постановка проблемных вопросов к докладчику, доклады, презентации и т.п.