

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:05:34
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В.26 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.03.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом организации и государственной службы

(наименование образовательной программы)

Бакалавр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора - 2022

Донецк

Автор(ы)-составитель(и) РПД:

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Заведующий кафедрой:

Стадник А.М., канд. наук по гос. управлению, доцент, заведующий кафедрой управления персоналом и экономики труда

Рабочая программа дисциплины Б1.В.26 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности одобрена на заседании кафедры управления персоналом и экономики труда Донецкого филиала РАНХиГС.

протокол № 1 от «01» октября 2025 г.

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. ЦЕЛИ 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.

1.2. УЧЕБНЫЕ ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

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.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО: Б1.В

1.3.1. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Кадровый консалтинг

Качество и уровень жизни населения

Командообразование и лидерство

Оценка и аттестация персонала

1.3.2. Дисциплина "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" выступает опорой для следующих элементов:

Оценка и аттестация персонала

Политика доходов и заработной платы

Социальная политика в сфере труда

Управление конфликтами персонала в организации

Качественные методы и технологии в управлении персоналом

Корпоративная культура

Организация обучения и развития персонала

Планирование и статистика труда

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ПК-3.6: Анализирует вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию

Знать:

Уровень 1	основы анализа вопросов организации
Уровень 2	основы анализа вопросов организации и оплаты труда персонала
Уровень 3	основы анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, подготовки предложений по их совершенствованию

Уметь:

Уровень 1	анализировать вопросы организации
Уровень 2	анализировать вопросы организации и оплаты труда персонала
Уровень 3	анализировать вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию

Владеть:

Уровень 1	навыками анализа вопросов организации
Уровень 2	навыками анализа вопросов организации и оплаты труда персонала

Уровень 3	навыками анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-6.4: Выявляет резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы выявления резервов повышения производительности труда
Уровень 2	основы выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала
Уровень 3	основы выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уметь:	
Уровень 1	выявлять резервы повышения производительности труда
Уровень 2	выявлять резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала
Уровень 3	выявлять резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Владеть:	
Уровень 1	навыками выявления резервов повышения производительности труда
Уровень 2	навыками выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала
Уровень 3	навыками выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-7.1: Разрабатывает и внедряет систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
Уровень 2	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 3	основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Уметь:	
Уровень 1	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала
Уровень 2	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда,
Уровень 3	разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
Владеть:	
Уровень 1	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала
Уровень 2	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 3	навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-7.3: Организует и проводит исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы организации исследования удовлетворенности персонала работой в организаци

Уровень 2	основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации
Уровень 3	основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
Уметь:	
Уровень 1	организовать исследования удовлетворенности персонала работой в организации
Уровень 2	организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации
Уровень 3	организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
Владеть:	
Уровень 1	навыками организации исследования удовлетворенности персонала работой в организации
Уровень 2	навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации
Уровень 3	навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПК-7.5: Анализирует эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовит предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта</i>	
Знать:	
Уровень 1	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию,
Уровень 3	основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уметь:	
Уровень 1	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовить предложения по её совершенствованию
Уровень 3	анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Владеть:	
Уровень 1	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда
Уровень 2	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию
Уровень 3	навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта

В результате освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности"

3.1	Знать:
	- основы анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, подготовки предложений по их совершенствованию;
	- основы выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта;
	- основы разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	- основы организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений;

	- основы анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
3.2 Уметь:	
	- анализировать вопросы организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию;
	- выявлять резервы повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта;
	- разрабатывать и внедрять систему оплаты труда персонала, систему мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	- организовать и проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений;
	- анализировать эффективность системы мотивации и стимулирования труда, готовить предложения по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
3.3 Владеть:	
	- навыками анализа вопросов организации и оплаты труда персонала, готовит предложения по их совершенствованию;
	- навыками выявления резервов повышения производительности труда, готовит предложения по улучшению условий и оплаты труда персонала, в том числе на основе анализа прогрессивного отечественного и зарубежного опыта;
	- навыками разработки и внедрения системы оплаты труда персонала, системы мотивации и стимулирования труда, программы повышения лояльности персонала;
	- навыками организации и проведения исследования удовлетворенности персонала работой в организации, других аспектов социально-трудовых отношений;
	- навыками анализа эффективности системы мотивации и стимулирования труда, подготовки предложений по её совершенствованию, в том числе на основе прогрессивного отечественного и зарубежного опыта.
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 документом Донецкого филиала РАНХиГС. По дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ						
Общая трудоёмкость дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" составляет 3 зачётные единицы, 108 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 / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда						

1.1.Теоретические основы мотивации труда /Лек/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.1.Теоретические основы мотивации труда /Сем зан/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.1.Теоретические основы мотивации труда /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.2.Зарубежные теории мотивации /Лек/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.2.Зарубежные теории мотивации /Сем зан/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
1.2.Зарубежные теории мотивации /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 2. Мотивация в системе управления персоналом организации						
2.1.Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Лек/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3	0	

				Э1 Э2 Э3		
2.1.Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Сем зан/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
2.1.Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5 Л1.6Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
2.2.Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Лек/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
2.2.Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Сем зан/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
2.2.Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
Раздел 3. Организация оплаты труда						
3.1.Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Лек/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.1.Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Сем зан/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3	0	

				Э1 Э2 Э3		
3.1.Оплата труда: формы и системы. Структура заработной платы /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.2.Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Лек/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.2.Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Сем зан/	7	2	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.2.Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе материального стимулирования /Ср/	7	12	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.3.Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Лек/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.3.Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Сем зан/	7	0	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.2 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
3.3.Управление системой мотивации и стимулирования труда в организации /Ср/	7	11	ПК-3.6 ПК-6.4 ПК-7.1 ПК-7.3 ПК-7.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5Л2.1 Л2.2 Л2.3 Л2.4 Л2.5 Л2.6Л3.1 Л3.3 Э1 Э2 Э3	0	
/Конс/	7	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" используются следующие интерактивные образовательные технологии: проблемная лекция (ПЛ). Лекционный материал представлен в виде слайд-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, предполагающий 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, эссе, презентации, эмпирического исследования.

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

4.1. Рекомендуемая литература

1. Основная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛП.1	Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности: курс лекций (66 с.)	Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018
ЛП.2	А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
ЛП.3	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (234 с.)	Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021
ЛП.4	Ветлужских, Е. Н.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика : учебное пособие (160 с.)	Москва : Альпина Паблишер, 2019
ЛП.5	Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова	Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография (178 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017
ЛП.6	Саморуков, А. А.	Система стимулирования и мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации : учебное пособие (98 с.)	Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2016
2. Дополнительная литература			
	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛД.1	Уткин Э.А.	Мотивационный менеджмент (256 с.)	М. : ЭКМОС, 1999
ЛД.2	Уткин Э.А.	Основы мотивационного менеджмента	М. : Тандем, 2000

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		(352 с.)	
Л2.3	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (235 с.)	Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015
Л2.4	Н. С. Зоткина, А. В. Копытова.	Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография (159 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2016
Л2.5	А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017
Л2.6	Витевская, О. В.	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие (161 с.)	Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017

3. Методические разработки

	Авторы,	Заглавие	Издательство, год
ЛЗ.1	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические рекомендации по организации самостоятельной работы обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (18 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022
ЛЗ.2	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (22 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда , 2022
ЛЗ.3	А.С. Никольская	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: конспект лекций для обучающихся 2 курса образовательной программы бакалавриата направления подготовки 38.03.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения (123 с.)	Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда, 2022

4.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

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

Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС Донецкого филиала РАНХиГС) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств.

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

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 раз-работки.
24. Элементы внешней и внутренней среды организации, воздействующие на мотивацию труда персонала.
25. Партисипативное управление в мотивации персонала.

5.2. Темы письменных работ

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).

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" разработан в соответствии с локальным нормативным актом Донецкого филиала РАНХиГС.

Фонд оценочных средств дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" в полном объеме представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Деловая игра
Кейс-задача
Коллоквиум
Контрольная работа
Расчетная работа
Доклад, сообщение
Тестовые задания

РАЗДЕЛ 6. СРЕДСТВА АДАПТАЦИИ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ К ПОТРЕБНОСТЯМ 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, имеющихся в Донецком филиале РАНХиГС.

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 предполагает, что преподаватель читает лекции, проводит семинарские занятия, организует самостоятельную работу обучающихся, проводит консультации, руководит подготовкой докладов обучающихся на научно-практических конференциях, осуществляет текущий и промежуточный контроль знаний обучающихся.

С целью качественного освоения обучающимися данной дисциплины на кафедре разработаны методические рекомендации по организации самостоятельной работы - комплекс рекомендаций и разъяснений, позволяющий обучающимся оптимальным образом организовать процесс изучения, как теоретического учебного материала дисциплины, так и подготовки к семинарским занятиям, в том числе проводимым с использованием активных и интерактивных технологий обучения.

РЕЦЕНЗИЯ
на РАБОЧУЮ ПРОГРАММУ И ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ
Б1.В.21 «Международные стандарты регулирования трудовых отношений»

Направление подготовки 38.03.03 Управление персоналом

Профиль «Управление персоналом организации и государственной службы»

Составитель: Никольская А.С., преподаватель

Кафедра управления персоналом и экономики труда

Представленные на рецензию рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» разработаны в соответствии с Государственным образовательным высшим образованием - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Министерства образования и науки ДНР от 28.12.2021 г. №192-НП) и Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования - бакалавриат по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 955).

Рабочая программа дисциплины содержит требования к уровню подготовки бакалавров по приобретению теоретических знаний и практических навыков, которые предъявляются к обучающимся данного направления подготовки в ходе изучения учебной дисциплины.

В рабочей программе сформулированы цели и задачи освоения дисциплины.

В разделе «Место дисциплины в структуре образовательной программы» указаны требования к предварительной подготовке обучающихся, а также последующие дисциплины, для которых изучение данной будет необходимым.

В рабочей программе прописаны компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины.

Раздел «Структура и содержание дисциплины» содержит тематическое и почасовое распределение изучаемого материала по видам занятий, а также часы на самостоятельную работу.

В разделе «Фонд оценочных средств» указаны оценочные средства для текущего контроля и промежуточной аттестации обучающегося (фонд оценочных средств представлен отдельным элементом УМКД).

Компетенции по дисциплине, указанные в рабочей программе, полностью соответствуют учебному плану и матрице компетенций.

В рабочей программе дисциплины представлен также перечень материально-технического обеспечения для осуществления всех видов занятий, предусмотренных учебным планом.

Рабочая программа дисциплины имеет логически завершённую структуру, включает в себя все необходимые и приобретаемые в процессе изучения навыки и умения.

Учебно-методическое обеспечение дисциплины представлено в программе перечнем основной и дополнительной литературы, методических материалов, библиотечно-информационных ресурсов, что является достаточным для успешного освоения дисциплины.

Таким образом, рабочая программа и фонд оценочных средств дисциплины «Международные стандарты регулирования трудовых отношений» соответствует всем требованиям к реализации программы и могут быть рекомендованы к использованию в учебном процессе.

Рецензент:

Доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
канд. гос. упр., доцент



А.М. Стадник