

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Костина Лариса Николаевна
Должность: заместитель директора
Дата подписания: 23.12.2025 14:16:04
Уникальный программный ключ:
848621b05e7a2c59da67cc47a060a910fb948b62

Приложение 3
к образовательной программе

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.О.10 Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

(индекс, наименование дисциплины в соответствии с учебным планом)

38.04.03 Управление персоналом

(код, наименование направления подготовки/специальности)

Управление персоналом

(наименование образовательной программы)

Магистр

(квалификация)

Заочная форма обучения

(форма обучения)

Год набора – 2024
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.О.10 Системы мотивации и стимулирования 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 «Системы мотивации и стимулирования 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

1. Формирование у магистрантов навыков проектирования систем мотивации и стимулирования персонала;
2. Подготовка к выполнению самостоятельных исследований в области мотивации персонала и совершенствования систем стимулирования труда;
3. Разработка, обоснование и оценка эффективности систем мотивации и стимулирования труда в организациях.

1.3. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОПОП ВО:	Б1.0
------------------------	------

1.3.1. Дисциплина "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" опирается на следующие элементы ОПОП ВО:

Психология межличностных отношений

Современные проблемы управления персоналом

1.3.2. Дисциплина "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" выступает опорой для следующих элементов:

Подготовка к процедуре защиты и защита выпускной квалификационной работы

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

УК-3.1: Способен обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала

Знать:

Уровень 1	способность достижение целей
Уровень 2	способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией
Уровень 3	способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала

Уметь:

Уровень 1	обеспечить достижение целей
Уровень 2	обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией
Уровень 3	обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала

Владеть:

Уровень 1	навыком обеспечения достижения целей
Уровень 2	навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией
Уровень 3	навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала

1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:

ОПК-1.2: Владеет навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Знать:

Уровень 1	основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации
Уровень 2	основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уровень 3	основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики

	мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Уметь:	
Уровень 1	принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации
Уровень 2	принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уровень 3	принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности
Владеть:	
Уровень 1	навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации
Уровень 2	навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта
Уровень 3	навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности
1.4. РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ:	
<i>ПКо ОС-1.2: Планирует, организует, осуществляет и контролирует мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой</i>	
Знать:	
Уровень 1	планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации
Уровень 2	планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уровень 3	планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой
Уметь:	
Уровень 1	планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации
Уровень 2	планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уровень 3	планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой
Владеть:	
Уровень 1	навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации
Уровень 2	навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала
Уровень 3	навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой
В результате освоения дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой	
3.1	Знать:
	способность достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала;
	основы принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
	планирование, организацию, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой.

3.2	Уметь:
	обеспечить достижение целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала;
	принимать управленческие решения, применять на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
	планировать, организовать, осуществлять и контролировать мотивационную политику организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой
3.3	Владеть:
	навыком обеспечения достижения целей путем организации системного подхода к управлению мотивацией и стимулированием персонала;
	навыками принятия управленческих решений, применяет на практике знания теорий мотивации и прогрессивного отечественного и зарубежного опыта с целью совершенствования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности;
	навыками планирования, организации, осуществления и контроля мотивационной политики организации, применяет формы и системы материального и нематериального стимулирования труда персонала, определяет удовлетворённость персонала работой
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 "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" видом промежуточной аттестации является Экзамен	

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. ТРУДОЕМКОСТЬ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ							
Общая трудоёмкость дисциплины "Системы мотивации и стимулирования 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 и стимулирования трудовой деятельности.							
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». /Лек/	4	1	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0		
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой	4	2	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	0		

деятельности». /Сем зан/			1.2	Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1		
Тема 1.1. Организационные аспекты изучения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности». /Ср/	4	12	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 1.2. Трудовая деятельность как объект мотивации. /Ср/	4	12	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 2. Значение трудовой деятельности в процессе формирования мотива к труду.						
Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Лек/	4	1	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Сем зан/	4	2	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.1. Теории и концепции мотивации и стимулирования труда. /Ср/	4	12	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 2.2. Мотивация труда: структура и составляющие, процесс формирования. /Ср/	4	12	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 3. Мотивация и стимулирование труда в системе управления персоналом организации.						
Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Лек/	4	2	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Сем зан/	4	2	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	0	

			1.2	Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1		
Тема 3.1. Методы анализа мотивационно-потребностной сферы персонала организации. /Cр/	4	12	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 3.2. Механизмы мотивации трудовой деятельности. /Cр/	4	7	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Раздел 4. Организация и управление системой мотивации и стимулирования труда.						
Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. /Лек/	4	2	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 4.1. Управление мотивацией и стимулированием труда. /Cр/	4	7	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 4.2. Стимулирование трудовой деятельности. /Cр/	4	6	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
Тема 4.3. Удовлетворенность трудом и мотивация работников. /Cр/	4	5	УК-3.1 ОПК-1.2 ПКо ОС-1.2	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6 Л1.7Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1	0	
/Конс/	4	2			0	

РАЗДЕЛ 3. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

В процессе освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» используются следующие образовательные технологии: лекции (Л), практические занятия (ПР), самостоятельная работа студентов (СР) по выполнению различных видов заданий. В процессе освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования 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
Л1.1	А. В. Назаренко, Д.В. Запорожец, О. С. Звягинцева	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018
Л1.2	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (234 с.)	Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2021
Л1.3	Абакумова, Н. Н.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (235 с.)	Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИХХ», 2015
Л1.4	Ветлужских, Е. Н.	Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика : учебное пособие (160 с.)	Москва : Альпина Паблишер, 2019
Л1.5	Н. С. Зоткина, А. В. Копытова.	Формирование рациональной системы стимулирования персонала организации : монография (159 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2016
Л1.6	Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова	Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография (178 с.)	Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017
Л1.7	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
Л2.1	Чиликина, И. А.	Мотивация трудовой деятельности: курс лекций (66 с.)	Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018
Л2.2	А. Н. Байдаков, Л.И. Черникова, Д. С.Кенина	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие (116 с.)	Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017
Л2.3	Витевская, О. В.	Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие (161 с.)	Самара : Поволжский государственный

Авторы,	Заглавие	Издательство, год
		университет телекоммуникаций и информатики, 2017

3. Методические разработки

Авторы,	Заглавие	Издательство, год
Л3.1 А.М. Стадник	Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: методические рекомендации для проведения семинарских занятий для обучающихся 1 курса образовательной программы магистратуры направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом очной / заочной форм обучения / Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», Кафедра управления персоналом и экономики труда (26 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	ЭБС «ЛАНЬ» https://e.lanbook.com
Э3	ЭБС «ЗНАНИУМ» https://znanium.ru	ЭБС «ЗНАНИУМ» https://znanium.ru
Э4	ЭБС «SOCHUM»	https://sochum.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 потребности и виды потребностей.
2. Понятие мотива, виды мотивов.
3. Материальные и духовные потребности в мотивационном процессе.
4. Основные свойства потребностей.
5. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования.
6. Понятие стимулирования, формы стимулов.
7. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
8. Мотивация как элемент и функция управления персоналом.
9. Методы управления мотивацией трудовой деятельности.
10. Первоначальные теории мотивации: теория «X».
11. Первоначальные теории мотивации: теория «Y».
12. Первоначальные теории мотивации: теория «Z».
13. Современные теории мотивации: классификация.
14. Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Развитие модели А. Маслоу в работах П. Херси и К. Бланшарда.
15. Теория ERG К. Альдерфера.
16. Теория приобретенных потребностей Д. Мак Клелланда.
17. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
18. Теория ожиданий В. Врума.
19. Теория справедливости С. Адамса.
20. Комплексная теория Л. Портера – Э. Лоулера.
21. Теория постановки целей Э. Локка.
22. Партиципативная концепция мотивации.
23. Теории поля в мотивации трудовой деятельности.
24. Теория организационного роста Литвина – Стингера.
25. Когнитивные теории в мотивации трудовой деятельности.
26. Теория когнитивного диссонанса Л. Фестингера.
27. Теория приписывания Г. Келли и Ф. Хайдера.
28. Теория атрибуции Вайнера.
29. Кибернетическая теория мотивации.
30. Социально-когнитивная теория А. Бандуры.
31. Концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности.
32. Труд как экономическая категория. Виды труда.
33. Модели трудовой активности работника.
34. Трудовой потенциал и его составляющие.
35. Мотивация человека на различных этапах трудовой карьеры.
36. Процесс формирования мотива труда.
37. Динамические и содержательные характеристики мотива труда.
38. Функции мотивов труда.
39. Классификация мотивов трудовой деятельности.
40. Виды структуры мотивации трудовой деятельности.
41. Составляющие мотивации трудовой деятельности.
42. Цели и методы мотивации трудовой деятельности.
43. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности.
44. Мотивация соучастия персонала в деятельности организации.
45. Влияние стадии жизненного цикла организации на систему мотивации и стимулирования.
46. Методы анализа потребностей и мотивов.
47. Трудности изучения мотивации трудовой деятельности.
48. Механизм формирования мотивации труда.
49. Механизм функционирования трудовой мотивации и его основные компоненты.
50. Формирование мотивационного ядра персонала организации.
51. Факторы, влияющие на формирование мотивационного ядра организации.
52. Эффективность мотивационного ядра персонала организации.

53. Управление мотивационным ядром персонала организации.
54. Сущность стимулирования трудовой деятельности.
55. Основные характеристики стимулов к труду.
56. Классификация стимулов, критерии классификации.
57. Основные направления стимулирования персонала: материальное денежное стимулирование.
58. Основные направления стимулирования персонала: материальное неденежное стимулирование.
59. Основные направления стимулирования персонала: нематериальное стимулирование.
60. Взаимосвязь и взаимообусловленность отдельных направлений стимулирования трудовой деятельности.
61. Методологические и методические основы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
62. Сущность и основные элементы системы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
63. Факторы, оказывающие влияние на систему управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности в организации.
64. Принципы управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
65. Требования к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
66. Организация управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности, ее сущность и составляющие.
67. Принципы организации управления мотивацией и стимулированием труда в организации.
68. Задачи службы управления персоналом в области управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
69. Оценка эффективности управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности персонала: показатели, методы, субъекты и периодичность оценки.
70. Понятие удовлетворенности трудом. Условия формирования удовлетворенности трудом и их влияние на мотивацию работников.
71. Методы совершенствования условий труда для создания оптимальной мотивации персонала.
72. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации.

5.2. Темы письменных работ

Примерная тематика рефератов:

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. Адельфельер, 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. Узнандзе, 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. (малого предприятия).

5.3. Фонд оценочных средств

Фонд оценочных средств дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" разработан в соответствии с локальным нормативным актом Донецкого филиала РАНХиГС.

Фонд оценочных средств дисциплины "Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности" в полном объеме представлен в учебно-методическом комплексе дисциплины.

5.4. Перечень видов оценочных средств

Доклад, сообщение

Тестовые задания

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, 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.