

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:

ФИО: Агабекян Раиса Левоновна

Должность: ректор

Дата подписания: 26.01.2024 10:27:49

Уникальный программный ключ:

4237c7ccb9b9e111bbaf1f4fcd9201d015c4dbaa123177473092b990cbe

**Негосударственное аккредитованное некоммерческое частное образовательное  
учреждение высшего образования  
«Академия маркетинга и социально-информационных технологий – ИМСИТ»  
(г. Краснодар)**

**(НАН ЧОУ ВО Академия ИМСИТ)**

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе, доцент

\_\_\_\_\_ Н.И. Севрюгина

17 апреля 2023 г.

**Б1.О.08**

**Системы мотивации и стимулирования трудовой  
деятельности**

**рабочая программа дисциплины (модуля)**

Закреплена за кафедрой	<b>Кафедра государственного и корпоративного управления</b>	
Учебный план	38.04.03 Управление персоналом	
Квалификация	<b>магистр</b>	
Форма обучения	<b>очная</b>	
Общая трудоемкость	<b>4 ЗЕТ</b>	
Часов по учебному плану	144	Виды контроля в семестрах:
в том числе:		экзамены 3
аудиторные занятия	64	
самостоятельная работа	44	
контактная работа во время промежуточной аттестации (ИКР)	0	
часов на контроль	34,7	

**Распределение часов дисциплины по семестрам**

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	3 (2.1)		Итого	
	уп	рп	уп	рп
Неделя	12 5/6			
Вид занятий	уп	рп	уп	рп
Лекции	32	32	32	32
Практические	32	32	32	32
Контактная работа на аттестации (в период экз. сессий)	0,3	0,3	0,3	0,3
Консультации перед экзаменом	1		1	
В том числе инт.	14	14	14	14
В том числе в форме практ.подготовк и	4	4	4	4
Итого ауд.	64	64	64	64
Контактная работа	65,3	65,3	65,3	65,3
Сам. работа	44	44	44	44
Часы на контроль	34,7	34,7	34,7	34,7

Программу составил(и):

*кэн, доцент, Малхасьян С.С.*

Рецензент(ы):

*директор ООО "ГорРемСтрой Управление" г.Краснодар, М.Г. Феодоров; кэн, доцент кафедры экономики и менеджмента Краснодарского филиала ФГБОУ ВО "Российский экономический университет имени Г.В. Плеханова, Т.П.Хохлова*

Рабочая программа дисциплины

**Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности**

разработана в соответствии с ФГОС ВО:

Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (приказ Минобрнауки России от 12.08.2020 г. № 958)

составлена на основании учебного плана:

38.04.03 Управление персоналом

утвержденного учёным советом вуза от 17.04.2023 протокол № 9.

Рабочая программа одобрена на заседании кафедры

**Кафедра государственного и корпоративного управления**

Протокол от 04.04.2023 г. № 8

Зав. кафедрой Мугаева Екатерина Викторовна

Согласовано с представителями работодателей на заседании НМС, протокол №9 от 17 апреля 2023 г.

Председатель НМС проф. Павелко Н.Н.

### 1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью освоения дисциплины является формирование компетенций обучающихся в области построения системы мотивации и стимулирования труда работников организации на основе как классических, так и современных подходов. Дисциплина предполагает передачу комплекса знаний по овладению приёмами и методами разработки организационно – управленческих мероприятий по разработке мотивационных программа, повышения лояльности к работодателю, оценке эффективности системы мотивации труда.
Задачи:	
Задачи дисциплины:	
<input type="checkbox"/>	формирование представления о концептуальных основах мотивации;
<input type="checkbox"/>	овладение методами мотивации труда персонала;
<input type="checkbox"/>	формирование знаний об основных теориях мотивации в науке управления персоналом;
<input type="checkbox"/>	формирование знаний о механизме мотивации в организации;
<input type="checkbox"/>	передача знаний о стимулировании труда;
<input type="checkbox"/>	овладение механизмами вовлеченности персонала в системе мотивации

### 2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:		Б1.О
2.1	<b>Требования к предварительной подготовке обучающегося:</b>	
2.2	<b>Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:</b>	
2.2.1		
2.2.2		
2.2.3	Кадровая безопасность организации	

### 3. ФОРМИРУЕМЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ, ИНДИКАТОРЫ ИХ ДОСТИЖЕНИЯ и планируемые результаты обучения

<b>УК-3: Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели</b>	
<b>УК-3.1: Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Вырабатывает стратегию сотрудничества
Уровень 2	Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды
Уровень 3	Вырабатывает стратегию сотрудничества и на ее основе организует отбор членов команды для достижения поставленной цели
<b>УК-3.2: Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Планирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
Уровень 2	корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
Уровень 3	Планирует и корректирует работу команды с учетом интересов, особенностей поведения и мнений ее членов
<b>УК-3.3: Разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	разрешает конфликты при деловом общении
Уровень 2	разрешает конфликты и противоречия при деловом общении
Уровень 3	разрешает конфликты и противоречия при деловом общении на основе учета интересов всех сторон
<b>УК-3.4: Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Организует дискуссии по заданной теме
Уровень 2	Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды
Уровень 3	Организует дискуссии по заданной теме и обсуждение результатов работы команды с привлечением оппонентов разработанным идеям
<b>УК-3.5: Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Планирует командную работу
Уровень 2	Планирует командную работу, распределяет поручения
Уровень 3	Планирует командную работу, распределяет поручения и делегирует полномочия членам команды

<b>ОПК-2: Способен применять комплексный подход к сбору данных, продвинутые методы их обработки и анализа при решении управленческих и исследовательских задач;</b>	
<b>ОПК-2.1: Определяет источники информации и осуществляет их поиск для разработки и реализации управленческих решений и исследовательских задач, с использованием продвинутых методов обработки данных</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Определяет источники информации и осуществляет их поиск для разработки и реализации управленческих решений
Уровень 2	Определяет источники информации и осуществляет их поиск для разработки и реализации управленческих решений и исследовательских задач
Уровень 3	Определяет источники информации и осуществляет их поиск для разработки и реализации управленческих решений и исследовательских задач, с использованием продвинутых методов обработки данных
<b>ОПК-2.2: Определяет методы сбора информации, способы и виды ее предоставления для разработки и реализации решений при выполнении управленческих и исследовательских задач</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Определяет методы сбора информации для разработки и реализации решений при выполнении управленческих и исследовательских задач
Уровень 2	Определяет методы сбора информации и виды ее предоставления для разработки и реализации решений при выполнении управленческих и исследовательских задач
Уровень 3	Определяет методы сбора информации, способы и виды ее предоставления для разработки и реализации решений при выполнении управленческих и исследовательских задач
<b>ОПК-2.3: Проверяет достоверность, полноту, актуальность и непротиворечивость собранных данных для разработки управленческих решений, в том числе используя продвинутые методы обработки данных</b>	
<b>Владеть</b>	
Уровень 1	Проверяет достоверность, полноту, актуальность и непротиворечивость собранных данных
Уровень 2	Проверяет достоверность, полноту, актуальность и непротиворечивость собранных данных для разработки управленческих решений
Уровень 3	Проверяет достоверность, полноту, актуальность и непротиворечивость собранных данных для разработки управленческих решений, в том числе используя продвинутые методы обработки данных
<b>ОПК-2.4: Осуществляет визуализацию и презентацию аналитических данных, в том числе используя интеллектуальные информационно-аналитические системы</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Осуществляет визуализацию аналитических данных
Уровень 2	Осуществляет визуализацию и презентацию аналитических данных
Уровень 3	Осуществляет визуализацию и презентацию аналитических данных, в том числе используя интеллектуальные информационно-аналитические системы
<b>ОПК-4: Способен проектировать организационные изменения, руководить проектной и процессной деятельностью и подразделением организации;</b>	
<b>ОПК-4.1: Содержательно интерпретирует проблемные ситуации, организационные изменения, используя современные практики управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявляя и оценивая новые рыночные возможности</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	Содержательно интерпретирует проблемные ситуации, организационные изменения, используя современные практики управления
Уровень 2	Содержательно интерпретирует проблемные ситуации, организационные изменения, используя современные практики управления, лидерских и коммуникативных навыков
Уровень 3	Содержательно интерпретирует проблемные ситуации, организационные изменения, используя современные практики управления, лидерских и коммуникативных навыков, выявляя и оценивая новые рыночные возможности
<b>ОПК-4.2: На основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков руководит проектной и процессной деятельностью в организации и подразделениях, выявляет и оценивает новые рыночные возможности организации в создаваемых инновационных бизнес моделях</b>	
<b>Уметь</b>	
Уровень 1	На основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков руководит проектной и процессной деятельностью в организации
Уровень 2	На основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков руководит проектной и процессной деятельностью в организации и подразделениях
Уровень 3	На основе современных практик управления, лидерских и коммуникативных навыков руководит проектной и процессной деятельностью в организации и подразделениях, выявляет и оценивает новые рыночные возможности организации в создаваемых инновационных бизнес моделях

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)						
Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература и эл. ресурсы	Практ. подг.
	<b>Раздел 1. Модуль 1 Основы мотивации</b>					
1.1	Тема 1 Концептуальные основы мотивации 1.1 Сущность и определения понятия «мотивация» 1.2 Задачи мотивации труда работников /Лек/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.2	Понятие и сущность мотивации Задачи мотивации труда работников /Пр/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.3	Задание 1: Дать развёрнутую характеристику организационной структуры управления и анализ её соответствия целям и задачам организации /Пр/	3	6	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	2
1.4	Тема 2 Теории мотивации 2.1 Основные теории мотивации в науке управления персоналом 2.2 Содержательные теории мотивации 2.3 Характеристика положений теории ожиданий 2.4 Теории социальной мотивации /Лек/	3	6	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.5	Содержательные теории мотивации Процессуальные теории мотивации /Пр/	3	6	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
1.6	Динамика показателей эффективности использования трудовых ресурсов ООО «Фирма» за последние три года /Ср/	3	8	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
	<b>Раздел 2. Модуль 2 Методы и механизм мотивации</b>					

2.1	Тема 3 Методы мотивации труда персонала 3.1 Комплекс методов мотивации труда 3.2 Экономические методы мотивации труда 3.3 Организационные методы мотивации труда 3.4 Морально-психологические методы мотивации труда /Лек/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.2	Тема 3 Методы мотивации труда персонала 3.1 Комплекс методов мотивации труда 3.2 Экономические методы мотивации труда 3.3 Организационные методы мотивации труда 3.4 Морально-психологические методы мотивации труда /Пр/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.3	Тема 4 Механизм мотивации в организации 4.1 Процессный подход к осуществлению мотивации 4.2 Согласование целей субъектов мотивационного процесса /Лек/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.4	Тема 4 Механизм мотивации в организации 4.1 Процессный подход к осуществлению мотивации 4.2 Согласование целей субъектов мотивационного процесса /Лек/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
2.5	Кейс по модулю 2 /Пр/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
<b>Раздел 3. Модуль 3 Стимулирование труда и лояльность работников</b>						
3.1	Тема 5 Стимулирование труда 5.1 Требования к организации стимулирования труда 5.2 Методы стимулирования труда 5.3 Трехфакторная модель стимулирования труда 5.4 Учет потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования 5.5 Компенсационный пакет как инструмент стимулирования /Лек/	3	6	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	

3.2	Тема 5 Стимулирование труда 5.1 Требования к организации стимулирования труда 5.2 Методы стимулирования труда 5.3 Трехфакторная модель стимулирования труда 5.4 Учет потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования 5.5 Компенсационный пакет как инструмент стимулирования Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации /Пр/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.3	Кейс по теме 5 /Ср/	3	8	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.4	Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации 6.1 Вовлеченность – комплексный показатель мотивации 6.2 Признаки вовлеченности работника /Лек/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.5	Тема 6 Вовлеченность персонала в системе мотивации 6.1 Вовлеченность – комплексный показатель мотивации 6.2 Признаки вовлеченности работника /Пр/	3	4	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	2
3.6	Кейс по теме 6 /Ср/	3	10	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
3.7	Практическая работа по модулю 3 /Ср/	3	18	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
<b>Раздел 4. Контактная работа</b>						

4.1	Контактная работа /КАЭ/	3	0,3	ОПК-2.1 ОПК-2.2 ОПК-2.3 ОПК-4.1 ОПК-4.2 УК-3.1 УК-3.2 УК-3.3 УК-3.4 УК-3.5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4 Л1.5 Л1.6	
4.2	Консультация /Конс/	3	1			

## 5. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ

### 5.1. Контрольные вопросы и задания

Текущий контроль осуществляется в ходе учебного процесса и консультирования обучающихся, по результатам выполнения самостоятельных работ. Формами диагностического контроля лекционной части данной дисциплины являются устные опросы и собеседования. Текущий контроль призван, с одной стороны, определить уровень продвижения обучающихся в освоении дисциплины и диагностировать затруднения в освоении материала, а с другой – показать эффективность выбранных средств и методов обучения. Формы контроля могут варьироваться в зависимости от содержания раздела дисциплины: контролем освоения содержания раздела могут являться коллоквиум, выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий, мониторинг результатов практических занятий, контрольный опрос (устный или письменный), презентация результатов проектной деятельности, выполнение тестовых заданий. Формы такого контроля выполняют одновременно и обучающую функцию.

Промежуточная аттестация направлена на определение уровня сформированности компетенций по дисциплине в целом. Для комплексного планирования и осуществления всех форм учебной работы и контроля используется балльно-рейтинговая система (БРС). Все элементы учебного процесса (от посещения лекции до выполнения письменных заданий) соотносятся с определённым количеством баллов. Работы оцениваются в баллах, сумма которых определяет рейтинг каждого обучающегося. В баллах оцениваются не только знания и навыки обучающихся, но и творческие их возможности: активность, неординарность решений поставленных проблем, умение сформулировать и решить научную проблему. Форма текущего контроля знаний – работа обучающегося на практических занятиях. Форма промежуточных аттестаций – итоговый тест по темам текущего раздела.

По дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» предусмотрен текущий контроль в виде тестирования, итоговый контроль в виде экзамена. Порядок проведения текущего контроля и итогового контроля по дисциплине (промежуточный контроль) строго соответствует «Положению о проведении контроля успеваемости студентов в НАН ЧОУ ВО Академии ИМСИТ». В перечень включаются вопросы из различных разделов курса, позволяющие проверить и оценить теоретические знания студентов. Текущий контроль зачитывается на основе полноты раскрытия темы и выполнения представленных заданий. Для проведения экзамена в устной, письменной или тестовой форме разрабатывается перечень вопросов, утверждаемых на кафедре. Выставляется дифференцированная оценка.

Контрольно-оценочные средства для проведения промежуточной и итоговой аттестации обучающихся по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» прилагаются.

Перечень видов и форм контроля дисциплины:

- выполнение учебных индивидуальных заданий в ходе практических занятий;
- контрольный опрос (устный);
- выполнение тестового задания;
- выполнение кейсов по темам занятий;
- выполнение практических работ;
- решение задач.

Примерный перечень вопросов для подготовки к экзамену

1. Сущность и определения понятия «мотивация»
2. Задачи мотивации труда работников
3. Основные теории мотивации в науке управления персоналом
4. Содержательные теории мотивации
5. Характеристика положений теории ожиданий
6. Теории социальной мотивации
7. Теория потребностей А. Маслоу
8. Теория существования, связи и роста К. Альдерфера
9. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда
10. Теория двух факторов Ф. Герцберга
11. Теория ожиданий В. Врума
12. Теория справедливости С. Адамса
13. Комплекс методов мотивации труда
14. Экономические методы мотивации труда
15. Организационные методы мотивации труда
16. Морально-психологические методы мотивации труда
17. Процессный подход к осуществлению мотивации



18. Согласование целей субъектов мотивационного процесса
19. Методы стимулирования труда
20. Трехфакторная модель стимулирования труда
21. Учёт потребностей и индивидуальных особенностей работника в системе стимулирования
22. Компенсационный пакет как инструмент стимулирования
23. Требования к организации стимулирования труда
24. Вовлеченность – комплексный показатель мотивации
25. Признаки вовлеченности работника
26. Классификация существующих методов мотивации труда
27. Косвенная экономическая мотивация
28. Схема мотивационного процесса
29. Роль оценки труда в процессе мотивирования работников
30. К нематериальным стимулам можно отнести
31. Система бенефитов в стимулировании работника
32. Перечислите уровни вовлеченности персонала и охарактеризуйте их
33. В чем состоит задача привлечения персонала в организацию?
34. В чем состоит задача, связанная с сохранением сотрудников в организации?
35. В чем состоит задача, связанная со стимулированием производительного поведения?
36. В чем состоит задача, связанная с контролем издержек на рабочую силу?
37. В чем состоит задача, связанная с достижением административной эффективности и простоты?
38. Перечислите элементы системы мотивации в современных теориях?
39. Какими методами можно оценить эффективность мотивации сотрудников?
40. В чем выражается экономическая эффективность мотивации труда?

## 5.2. Темы письменных работ

## 5.3. Фонд оценочных средств

1. В какой период профессиональной деятельности формируется мотивация труда?
  - а) до начала профессиональной деятельности;
  - б) после приобретения трудового стажа 10-15 лет;
  - в) во время адаптации в коллективе;
  - г) после получения желаемой отдачи от трудовой деятельности;
  - д) после признания важности труда.
2. В соответствии с теорией «Х» Дугласа МакГрегора человек:
  - а) стремиться к проявлению самостоятельности;
  - б) обладает творческим мышлением;
  - в) проявляет интерес к работе вне зависимости от форм мотивации;
  - г) не любит работать и старается избежать ответственности;
  - д) ответы а) и б).
3. В чем заключается основная идея классической теории мотивации?
  - а) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
  - б) деньги – единственный мотивирующий фактор в работе;
  - в) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе;
  - г) мотивирует стремление к расширению масштаба контроля;
  - д) человека мотивируют потребности высших уровней.
4. В чем заключается цель стимулирования персонала?
  - а) побудить человека избегать конфликтов;
  - б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
  - в) побудить человека не превышать своих полномочий;
  - г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
  - д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.
5. В чем суть классической теории мотивации?
  - а) деньги – единственный мотивационный фактор;
  - б) человека заставляют действовать внутренние потребности;
  - в) поведение человека определяется его ожиданиями;
  - г) самоутверждение – единственный мотивирующий фактор в работе;
  - д) жажда власти – основной мотивирующий фактор в работе.
6. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
  - а) у недавно нанятых на работу сотрудников
  - б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
  - в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
  - г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;

д) не зависит от стажа работы в организации.

7. Для увеличения эффективности труда необходимо:

- а) четко формулировать цель работы;
- б) давать общее представление о необходимых результатах;
- в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
- г) своевременно стимулировать работников;
- д) все вместе.

8. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:

- а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
- б) высказать свою оценку сотруднику публично;
- в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
- г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
- д) возможны варианты а) и б).

9. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:

- а) за достижение плановых показателей;
- б) за перевыполнение плана;
- в) за выдающиеся заслуги;
- г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например зарплате;
- д) ответы а) и в).

10. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:

- а) постоянному увеличению эффективности его работы;
- б) временному увеличению эффективности его работы;
- в) постоянному уменьшению эффективности его работы;
- г) временному уменьшению эффективности его работы;
- д) снижению мотивации работника.

11. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:

- а) в уважении;
- б) в самореализации;
- в) в безопасности;
- г) в стремлении к власти;
- д) в стремлении к независимости.

12. К добровольным социальным льготам относятся

- а) обязательное медицинское страхование;
- б) оплата больничных листов;
- в) обязательное пенсионное страхование;
- г) оплата питания;
- д) все перечисленные льготы являются добровольными.

13. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?

- а) содержательной;
- б) процессуальной;
- в) классической;
- г) количественной;
- д) административной.

14. К процессуальным теориям мотивации относится:

- а) теория двух факторов Герцберга;
- б) теория ожиданий;
- в) теория ERG Альдерфера;
- г) теория А.Маслоу;
- д) теория А.Файоля.

15. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?

- а) теория ожиданий;
- б) теория справедливости;
- в) теория X, Y;
- г) пирамида Врума;
- д) содержательная теория.

16. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

17. Какая из предложенных современных концепций мотивации была разработана профессором Калифорнийского университета В.Оучи?

- а) теория х;
- б) теория у;
- в) теория z;
- г) пирамида потребностей;
- д) теория ожидания.

18. Какая из теорий мотивации включает в себя следующие переменные: усилие, восприятие, результаты, вознаграждение, степень удовлетворения?

- а) теория ожидания;
- б) модель Портера-Лоулера;
- в) теория справедливости Адамса;
- г) теория ERG Альдерфера;
- д) теория А.Маслоу.

19. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?

- а) в самовыражении, самоопределении;
- б) в общественном признании;
- в) в безопасности;
- г) физиологические;
- д) социальные.

20. Какие основные формы стимулов выделяют?

- а) принуждение, материальное поощрение, моральное поощрение, самоутверждение;
- б) моральное стимулирование, материальное стимулирование, функциональное стимулирование, структурное стимулирование;
- в) стимул, мотив, потребность, нужда;
- г) похвала, просьба, убеждение;
- д) зарплата, премия, подарки.

21. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?

- 1 - действовать лучше работников-конкурентов;
  - 2 - желание не отличаться от других работников;
  - 3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
  - 4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
  - 5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.
- а) 1, 3, 4, 5;
  - б) 2, 3, 4, 5;
  - в) 1, 3, 4;
  - г) 3, 4, 5;
  - д) 2, 4, 5.

22. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?

- а) интересная работа;
- б) продвижение по службе;
- в) уровень заработной платы;
- г) стаж работы;
- д) условия труда.

23. Кто из ученых анализировал и сопоставлял две мотивационные теории «Х» и «Y»?

- а) Абрахам Маслоу;
- б) Фредерик Херцберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Д.Макгрегор;
- д) В.Врум.

24. Кто из ученых при классификации мотивов выделил в отдельную группу гигиенические мотивы?

- а) К.Мадсен;
- б) А.Маслоу;

- в) Ф.Герцберг;  
г) К.Альфред;  
д) В.Врум.

25. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:

- а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;  
б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;  
в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;  
г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;  
д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

26. На какие две группы подразделяются современные теории мотивации?

- а) классические, прогрессивные;  
б) социальные, экономические;  
в) содержательные, процессуальные;  
г) теоретические, эмпирические;  
д) научные, практические.

27. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа

- а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;  
б) требующая от сотрудника значительных усилий;  
в) не требующая от сотрудника значительных усилий;  
г) не оплачиваемая в полном объеме;  
д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

28. Основными формами оплаты труда являются:

- а) повременная и сдельная;  
б) заработная плата и прибыль;  
в) тарификация и индексация;  
г) фиксированная и плавающая;  
д) окладная и тарифная.

29. По Герцбергу основным фактором, влияющим на удовлетворенность трудом, является:

- а) самостоятельность работников на своем рабочем месте;  
б) ориентация работников на достижения;  
в) благоприятные отношения с руководителем;  
г) свобода в выборе времени отдыха в течение рабочего дня;  
д) удовлетворение физиологических потребностей.

30. Первоочередное предоставление льгот и бонусов руководящим сотрудникам:

- а) увеличивает трудовую мотивацию персонала компании;  
б) уменьшает трудовую мотивацию персонала компании;  
в) не влияет на трудовую мотивацию персонала компании;  
г) укрепляет чувство справедливости у работников;  
д) является рациональным и отражает принципы процессуальных теорий мотивации.

#### 5.4. Перечень видов оценочных средств

## 6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

### 6.1. Рекомендуемая литература

#### 6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Генкин Б. М.	Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография	Москва: ООО "Юридическое издательство Норма", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=343732">http://znanium.com/catalog/document?id=343732</a>
Л1.2	Ребров А. В.	Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=351781">http://znanium.com/catalog/document?id=351781</a>
Л1.3	Минева О. К., Арутюнян С. А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=352590">http://znanium.com/catalog/document?id=352590</a>

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.4	Зайцева Т. В., Черняева Г.В.	Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=354820">http://znanium.com/catalog/document?id=354820</a>
Л1.5	Коротун О.Н., Кошель И.С.	Лидерство, мотивация, власть: основные технологии: Учебное пособие	Москва: Издательско-торговая корпорация "Дашков и К", 2020, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=371003">http://znanium.com/catalog/document?id=371003</a>
Л1.6	Севостьянов Д.А.	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник	Москва: ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2021, URL: <a href="http://znanium.com/catalog/document?id=382110">http://znanium.com/catalog/document?id=382110</a>

### 6.3.1. Лицензионное и свободно распространяемое программное обеспечение, в том числе отечественного производства

6.3.1.1	Windows 10 Pro RUS Операционная система – Windows 10 Pro RUS Подписка Microsoft Imagine Premium – Order №143659 от 12.07.2021
6.3.1.2	7-Zip Архиватор 7-Zip Программное обеспечение по лицензии GNU GPL
6.3.1.3	1С:Предприятие 8. Комплект 1С:Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях. Сублицензионный договор № 32/180913/005 от 18.09.2013. (Первый БИТ)
6.3.1.4	Kaspersky Endpoint Security 11 Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows Договор № ПП-00035750 от 13 декабря 2022г. (ООО Прима АйТи)

### 6.3.2. Перечень профессиональных баз данных и информационных справочных систем

6.3.2.1	Консультант Плюс <a href="http://www.consultant.ru">http://www.consultant.ru</a>
6.3.2.2	ИСО Международная организация по стандартизации <a href="https://www.iso.org/ru/home.html">https://www.iso.org/ru/home.html</a>
6.3.2.3	РОССТАНДАРТ Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии <a href="https://www.gost.ru/portal/gost/">https://www.gost.ru/portal/gost/</a>
6.3.2.4	Кодекс – Профессиональные справочные системы <a href="https://kodeks.ru">https://kodeks.ru</a>

## 8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

В соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.03.03 Управление персоналом реализация компетентностного подхода должна предусматривать широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (тренингов, деловых игр, разбор конкретных ситуаций и т.д.) в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития требуемых компетенций обучающихся.

Преподавание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» строится на основе современных методов, приёмов, средств (аудитивных, визуальных, аудиовизуальных, компьютерной техники и др.) и форм обучения, способствующих реализации всех целей освоения дисциплины и обеспечивающих интенсификацию процесса обучения.

Используемые образовательные технологии направлены на реализацию компетентностного и личностно-деятельностного подходов, позволяющих воспитывать и развивать творческую инициативную личность, способную осуществлять продуктивное разностороннее взаимодействие с факторами маркетинговой среды организации, обладающую высоким творческим потенциалом, готовностью к саморазвитию, самообразованию, к плодотворному осуществлению своих профессиональных обязанностей.

В учебном процессе предусмотрено эффективное сочетание традиционных форм и методов обучения и новых образовательных технологий. Прежде всего, это технология коммуникативного обучения, обеспечивающая формирование коммуникативной компетенции обучающихся, наличие которой позволяет им успешно адаптироваться к современным условиям рынка.

Технология дифференцированного обучения в сочетании с технологией индивидуализации обучения помогает организовать познавательную деятельность обучающихся с учётом их индивидуальных особенностей и интересов, поощряя их реализовывать свой творческий потенциал.

Информационно-коммуникативные технологии (технология использования компьютерных программ, интернет-технологии) способствуют повышению познавательной активности и интенсификации самостоятельной работы обучающихся.

Технология модульного обучения позволяет разделить содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» на вполне автономные модули, интегрированные в общий курс.

Игровая и проектная технология, а также технология обучения в сотрудничестве помогают раскрыть личностный потенциал каждого обучающегося, обучают моделированию ситуаций социального взаимодействия, в процессе решения поставленных учебно-профессиональных задач, способствуют реализации междисциплинарного подхода к процессу обучения, формируют коллективную ответственность за решение учебных задач.

Интерактивные технологии – организация образовательного процесса, которая предполагает активное и нелинейное взаимодействие всех участников, достижение на этой основе лично значимого для них образовательного результата.

Наряду со специализированными технологиями такого рода принцип интерактивности прослеживается в большинстве современных образовательных технологий.

Интерактивность подразумевает субъект-субъектные отношения в ходе образовательного процесса и, как следствие, формирование саморазвивающейся информационно-ресурсной среды.

**9. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ОБУЧАЮЩИМСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ**

Самостоятельная работа студентов в ходе семестра является важной составной частью учебного процесса и необходима для закрепления и углубления знаний, полученных в период сессии на лекциях, практических и интерактивных занятиях, а также для индивидуального изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» в соответствии с программой и рекомендованной литературой. Самостоятельная работа выполняется в виде решения кейса.