

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце: **АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ**
ФИО: Узунов Федор Владимирович
Должность: Ректор
Дата подписания: 26.10.2021 14:04:57
Уникальный программный ключ:
fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfd603f94388008e29877a6bcbf5

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»
«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Управление персоналом»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

С.С. Скараник

«01» сентября 2020 г.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки
38.03.03 Управление персоналом

Квалификация выпускника
Бакалавр

Для всех
форм обучения

Симферополь 2020

Содержание

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы	4
2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата	5
3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся	5
4. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий	6
5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	11
6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине	12
7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины	19
8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины	21
9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины	21
10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине , включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)	22
11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине	22

1. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

В результате освоения ОПОП бакалавриата обучающийся должен овладеть следующими результатами обучения по дисциплине :

Коды компетенции	Результаты освоения ОПОП Содержание компетенций	Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине
ПК-8	<p>знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;</p>	<p>Знать: -принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий;</p> <p>Уметь: -использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий;</p> <p>Владеть: -навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике.</p>
ПК-24	<p>знание и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;</p>	<p>Знать: -применение на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>Уметь: -использовать на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p> <p>Владеть: - методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>

2. Место дисциплины в структуре ОПОП бакалавриата

Дисциплина Б.1.В.07 «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к базовой части учебного плана ОПОП 38.03.03 Управление персоналом.

Изучение данного курса опирается на знания таких дисциплин как «Мотивация персонала», «Основы теории управления», «Управление персоналом организации», «Инновационный менеджмент в управлении персоналом» и др.

3. Объем дисциплины в зачетных единицах с указанием количества академических часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам занятий) и на самостоятельную работу обучающихся

Общая трудоемкость (объем) дисциплины составляет 6 зачетных единиц (ЗЕТ), 216 академических часов.

3.1. Объем дисциплины по видам учебных занятий (в часах)

Для очной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц 216 часов

Объем дисциплины	Все
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	119
Аудиторная работа (всего):	108
Лекции	52
Семинары, практические занятия	56
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	97
Курсовая работа	1
Зачет	4
Экзамен	6

Для заочной формы обучения

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 6 зачётных единиц 216 часов

Объем дисциплины	Все
Общая трудоемкость дисциплины	216
Контактная работа	33
Аудиторная работа (всего):	22
Лекции	10
Семинары, практические занятия	12
Самостоятельная работа обучающихся (всего)	183
Курсовая работа	1
Зачет	4
Экзамен	6

4. Содержание дисциплины , структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и видов учебных занятий

4.1. Разделы дисциплины и трудоемкость по видам учебных занятий (в академических часах)

№ темы	Наименование темы	Всего		Количество часов					
		ОФО	ЗФО	Контактная работа				Внеаудит. работа	
				Лекции		Практическ.		Самост. работа	
				ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО	ОФО	ЗФО
1	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	38	27	10	2	11	2	17	23
2	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	41	44	10	2	11	2	20	40
3	Психологический аспект мотивации труда	41	44	10	2	11	2	20	40
4	Содержательные теории мотивации.	41	45	10	2	11	3	20	40
5	Процессуальные теории мотивации.	44	45	12	2	12	3	20	40
	Всего по дисциплине	205	205	52	10	56	12	97	183
	Курсовая работа	1	1					1	1
	Зачет	4	4					4	4
	Экзамен	6	6					6	6
	ИТОГО	216	216	52	10	56	12	108	194

4.2. Содержание дисциплины, структурированное по темам (разделам)

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные, врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.

Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4 Содержательные теории мотивации.

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.

Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации.

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона: мотив успеха –МУ и мотив, побуждающий избегать неудачи, – МН. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.

Теория мотивации Б. Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора (теория власти и лидерства) «Значение процессуальных теорий мотивации.

4.3. Темы практических занятий

Семинар 1. Характеристика этапов эволюции систем мотивации

План семинара:

1. Понятие, сущность и определения мотивации.
2. Исторический аспект возникновения мотивации.
3. Этапы эволюции систем мотивации и стимулирования труда.

Вопросы:

1. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда?
2. Что такое потребности, каковы основные свойства и особенности различных видов потребностей?
3. Исторический аспект и этапы эволюции систем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Семинар 2. Мотив как внутреннее побуждение к деятельности; группы мотивов. Механизм мотивации.

План семинара:

1. Суть механизма мотивации труда.
2. Основные группы мотивов. Ядро мотивации.
3. Процесс мотивации.

Вопросы:

1. Что такое мотив? Назовите основные группы мотивов.
2. Охарактеризуйте механизм мотивации.
3. В чем суть психологических особенностей мотивации?

Семинар 3. Соотношение мотивации и стимулирования в управлении трудом. Виды стимулов.

План семинара:

1. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом.
2. Организационные формы стимулирующего воздействия на персонал.
3. Стимул - внешнее побуждение к деятельности.

Вопросы:

1. Что такое стимул?
2. Какова взаимосвязь мотива и стимула труда?
3. Какие формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника Вам известны?

Семинар 4. Оценка мотивационной среды организации и мотивационного профиля работника

План семинара:

1. Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.
2. Коррекция системы мотивации.
3. Мотивационный профиль.

Вопросы:

1. Что такое мотивационный профиль, как он выявляется?
2. Как осуществляется выбор мотивирующих мероприятий в организации?
3. Какие специфические формы и методы мотивации используются при приеме и адаптации персонала?

Семинар 5. Оценка эффективности систем мотивации и стимулирования труда.

План семинара:

1. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.
2. Оценка влияния системы мотивации и стимулирования труда на эффективность работы организации.
3. Эффективность систем мотивации.

Вопросы:

1. Какова роль мониторинга мотивационной среды и системы мотивации в управлении мотивацией персонала?
2. Как определить эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала?

Семинар 6. Характеристика грейдинговой системы вознаграждения персонала.

План семинара:

1. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда.
2. Грейдинговая система вознаграждения персонала.
3. Формирование системы грейдов.

Вопросы:

1. Что такое внутреннее и внешнее вознаграждение?
2. Каковы цели вознаграждения и принципы построения системы вознаграждения персонала?
3. Что представляет собой компенсационная политика, каковы ее основные направления?

Семинар 7. Характеристика программ повышения заработной платы.

План семинара:

- 1) Программы повышения заработной платы. Индексация заработной платы.
- 2) Методы расчетов премий персонала компаний.
- 3) Процедура премирования.

Вопросы:

1. Каковы дополнительные материальные стимулы применяются в оплате труда персонала?
2. Каковы элементы премиальных систем и требования к их построению?
3. Каковы системы участия работников в капитале (прибыли, собственности)

Вам

известны?

Семинар 8. Сравнительная характеристика различных моделей комплексной оценки эффективности работы.

План семинара:

1. Критерии эффективности трудовой деятельности. Комплексная оценка эффективности работы персонала.
2. управление результативностью (эффективностью). Определение ключевых показателей эффективности.
3. Универсальная система показателей деятельности. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада.

Вопросы:

1. Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
2. Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
3. Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда?

Семинар 9. Сравнительная характеристика Программ признания заслуг персонала (Программ реализации потенциала персонала) различных компаний.

План семинара:

1. Программы признания заслуг персонала.
2. Программы реализации потенциала персонала.

3. Программа признания заслуг персонала.

Вопросы:

1. В чем суть и особенности морального стимулирования труда персонала?
2. В чем может выражаться эффект от морального стимулирования?
3. Каковы основные направления и методы морального стимулирования?
4. Какие факторы влияют на выбор методов морального стимулирования?

Семинар 10. Темперамент работника и его учет при мотивации трудовой деятельности.

План семинара:

1. Потребности сотрудников и персональные мотиваторы.
2. Темперамент человека, его проявление.
3. Особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры.

Вопросы:

1. Что Вам известно об использовании специальных мотиваторов для сотрудников различных типов темперамента?
2. Как учитывается интеллект, стиль мышления сотрудника при мотивации трудовой деятельности?

Семинар 11. Методы выявления потребностей персонала и мотивационного профиля работников - разработка и применение анкет.

План семинара:

1. Методы выявления потребностей персонала.
2. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников.

Вопросы:

1. Каковы особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры?
2. Какие методы выявления потребностей персонала и выявления мотивационного профиля сотрудников Вам известны?
3. Как выявляются психотипы по темпераменту и стилям мышления в целях эффективной мотивации?
4. В чем состоят мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами?

Семинар 12. Анализ и соотношение различных содержательных теорий мотивации. 4 часа.

План семинара:

1. Механизм мотивирования действий.
2. Теория и иерархии потребностей А.Маслоу.
3. Двухфакторная теория Герцберга.
4. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
5. Теория трех факторов (ERG) Альдерфера.
6. Обобщение теорий содержания мотивации.

Вопросы:

1. Что изучают содержательные теории мотивации и почему они так названы?
2. Охарактеризуйте иерархию потребностей по А.Маслоу.

3. В чем отличия теории А. Маслоу от теорий его последователей?
4. В чем преимущества и недостатки различных содержательных теорий мотивации?

Семинар 13. Анализ основных процессуальных теорий мотивации.

План семинара:

1. Теория подкрепления мотивов. Теория ожидания.
2. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.
3. Теория постановки целей Э. Локе.

Вопросы:

1. В чем особенности процессуальных теорий мотивации?
2. Охарактеризуйте основные процессуальные теории мотивации.
3. Какова сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации?
4. В чем разница между работниками, описываемыми теориями Х, Y и Z?

Семинар 14. Программы реализации инновационного потенциала персонала различных компаний.

План семинара:

1. Мотивационные программы признания творческих заслуг персонала.
2. Мотивационные программы реализации потенциала персонала.
3. Мотивация персонала научно-исследовательских и конструкторских организаций.

5. Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Тема (разделы)	Содержание заданий, выносимых на СРС	Кол-во часов ОФО	Кол-во часов ЗФО	Учебно-методическое обеспечение
1	Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.	17	23	Учебно- методическое пособие
2	Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.	20	40	Учебно – методическое пособие
3	Психологический аспект мотивации труда	20	40	Учебно – методическое пособие
4	Содержательные теории мотивации.	20	40	
5	Процессуальные теории мотивации.	20	40	

Помимо рекомендованной основной и дополнительной литературы, в процессе самостоятельной работы студенты могут пользоваться учебно-методическими материалами, а также учебниками, словарями и справочными изданиями.

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации обучающихся по дисциплине

6.1. Паспорт фонда оценочных средств по дисциплине

Компетенция ПК-8

знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике;		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий 6.2.1. (4, 5, 6, 14, 27, 40), 6.2.2. (2, 4, 16).	использовать принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий 6.2.1.(8, 12, 18, 34, 41), 6.2.2.(1, 15, 17, 19).	навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике 6.2.1.(16, 20, 35, 37), 6.2.2.(1, 3, 11).
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (4, 5, 6, 14, 27, 40), 6.2.2. (2, 4, 16). Умеет, если выполнил 6.2.1. (8, 12, 18, 34, 41), 6.2.2. (1, 15, 17, 19). Владеет, если выполнил 6.2.1. (16, 20, 35, 37), 6.2.2. (1, 3, 11).		

Компетенция ПК-24

знанием и умением применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		
Этапы формирования компетенции		
Знает	Умеет	Владеет
применение на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	использовать на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	методами оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации 6.2.1.(29, 34, 36),

6.2.1.(6, 8, 18, 22), 6.2.2.(6, 8).	6.2.1.(40, 44, 50), 6.2.2.(15, 20, 23).	6.2.2.(16, 19, 24).
Показатели и критерии оценивания компетенции на различных этапах ее формирования, шкала оценивания		
Знает, если выполнил 6.2.1. (6, 8, 18, 22), 6.2.2. (6, 8).		
Умеет, если выполнил 6.2.1. (40, 44, 50), 6.2.2. (15, 20, 23).		
Владеет, если выполнил 6.2.1. (29, 34, 36), 6.2.2. (16, 19, 24).		

6.1. Типовые контрольные задания или иные материалы

6.2.1. Вопросы к зачету, экзамену

1. Необходимость процесса мотивации в руководстве современным предприятием.
2. Партиципативное управление. Сущность и основные формы.
3. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
4. Виды материального и не материального стимулирования.
5. Структура, функции и механизм мотивации труда
6. Основы регулирования оплаты труда в бюджетной и коммерческой сфере.
7. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
8. Системы оплаты труда: условия, преимущества и недостатки.
9. Иерархия потребностей по А. Маслоу
10. Формы и методы оплаты труда.
11. Двухфакторная теория Ф. Герцберга
12. Оплата труда, ее определяющая роль в системе материального стимулирования.
13. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
14. Состав и краткая характеристика дополнительных стимулов.
15. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора
16. Анализ компонентов материального вознаграждения
17. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.
18. Формы и методы стимулирования
19. Мотивационные состояния и социализация личности.
20. Сущность и виды стимулирования.
21. Психологические типы личности с точки зрения трудовой деятельности
22. Виды материального и не материального стимулирования.
23. **Объяснить** мотивацию своей трудовой деятельности на основе изученного материала
24. Модель предпочтений и ожиданий В. Врума\
25. Ключевые принципы трудовой мотивации.
26. Теория справедливости (равенства) С.Адамса.
27. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.
28. Модель Лоулера – Портера
29. Стратификационные стимулы
30. Психологические особенности темперамента и характера личности
31. Основные этапы создания системы мотивации персонала в организации
32. Источники формирования мотива труда.

33. Цель стимулирования персонала.
34. Принципы начисления и выплаты премий и бонусов
35. Современные виды оплат труда в коммерческих организациях
36. Рынок труда и размеры вознаграждений- влияние на мотивацию трудовой деятельности.
37. Варианты компенсационных пакетов и их роль в мотивации труда.
38. Социальный пакет как стимулирование трудовой деятельности.
39. Документальное обоснование компенсационного пакета.
40. Гарантии оплаты труда в Трудовом законодательстве РФ.
41. Характеристика основных форм стимулов.
42. Мотив достижения успеха, его проявление в поведении сотрудника.
43. Характеристика понятия «абсентизм» и методы его минимизации.
44. Методы мотивации как путь устранения случаев мелкого воровства, самовольного сокращения рабочего дня и других аналогичных проявлений (при сохранении кадрового состава).
45. Варианты эффективного использования сдельной оплаты труда.
46. Условия, при которых вознаграждение будет служить мотивирующим фактором.
47. Система стимулирования и административно-правовые методы управления.
48. Специфика понятий «мотив труда» и «стимул труда».
49. Структура «мотива труда».
50. Порядок внедрения Положения об оплате труда персонала организации.
51. Формирование мотивационного механизма на предприятии.
52. Управление мотивационным механизмом фирмы в рыночных условиях.
53. Мотивация и стимулирование персонала на государственном (коммерческом предприятии).
54. Мотивация работников предприятия в современных экономических условиях (кризис).
55. Мотивация поведения личности в процессе труда.
56. Мотивация деятельности в менеджменте.
57. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
58. Исследование ценностных ориентаций и потребностей работников фирмы на основе содержательных теорий мотивации.
59. Концепции «человеческих ресурсов» в школе американского менеджмента.
60. Тенденции изменения российской культуры труда и их восприятие российским населением.

6.2.2. Темы рефератов

1. Японская система «пожизненного найма» и возможности её применения в российских условиях.
2. Как составить эффективный трудовой коллектив на основе типологии личности.
3. «Школа научного управления», как первоначальный этап в развитие менеджмента и мотивации труда.
4. Эволюция мотивационных концепций - от древних времён до наших дней.
5. Возможности применения партисипативного управления переходной экономики.
6. Тарифные и бестарифные системы оплаты труда: достоинства и недостатки.
7. Мотивация предпринимательской деятельности.
8. Влияние корпоративной культуры на эффективность мотивации труда.
9. Значение социального партнёрства и социальной политики как мотивационных ресурсов управления персоналом.
10. Методы управления мотивацией, их сравнительный анализ.

6.2.3. Тесты

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 x;
- б) теория y;
- 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 выразить 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

Ключ к тестам

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
а	г	б	б	а	а	а	г	б	б	в	г	а	б	а

16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
г	в	а	г	б	в	г	г	в	а	в	в	а	д	б

7. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

а) основная учебная литература:

1. Абакумова, Н. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / Н. Н. Абакумова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ», 2015. — 235 с. — ISBN 978-5-7014-0689-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87136.html>

2. Бакирова, Г. Х. Психология развития и мотивации персонала : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г. Х. Бакирова. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 439 с. — ISBN 978-5-238-01605-4. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81836.html>

3. Зоткина, Н. С. Трудовая мотивация персонала: критерии и методы оценки : монография / Н. С. Зоткина, М. С. Гусарова, А. В. Копытова. — Тюмень : Тюменский индустриальный университет, 2017. — 178 с. — ISBN 978-5-9961-1577-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83739.html>

4. Витевская, О. В. Прогрессивные формы организации и стимулирования труда : учебное пособие / О. В. Витевская. — Самара : Поволжский государственный университет телекоммуникаций и информатики, 2017. — 161 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/75402.html>

б) дополнительная учебная литература:

1. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности : курс лекций / И. А. Чиликина. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — ISBN 978-5-88247-869-7. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>

2. Докашенко, Л. В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» : методические указания / Л. В. Докашенко. — Оренбург : Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014. — 50 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/33623.html>

3. Дубина, И. Н. Модели и методы формирования и стимулирования креативно-инновационных коллективов : монография / И. Н. Дубина. — Саратов : Ай Пи Эр Медиа, 2018. — 102 с. — ISBN 978-5-4486-0367-9. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/76237.html>

4. Гроголева, О. Ю. Психология мотивации : учебное пособие / О. Ю. Гроголева. — Омск : Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского, 2015. — 126 с. — ISBN 978-5-7779-1893-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/59646.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" (далее - сеть "Интернет"), необходимых для освоения дисциплины (модуля)

Кадровый менеджмент // hrm.ru/

Справочная правовая система «Консультант Плюс»/ правовые ресурсы; обзор изменений законодательства; актуализированная справочная информация.

Справочная правовая система «Гарант»/ правовые ресурсы; экспертные обзоры и оценка; правовой консалтинг.

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

При проведениях лекций, лабораторных занятий, самостоятельной работе студентов применяются интерактивные формы проведения занятий с целью погружения студентов в реальную атмосферу профессионального сотрудничества по разрешению проблем, оптимальной выработки навыков и качеств будущего специалиста. Интерактивные формы проведения занятий предполагают обучение в сотрудничестве. Все участники образовательного процесса (преподаватель и студенты) взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуацию.

В учебном процессе используются интерактивные формы занятий:

1. Творческое задание. Выполнение творческих заданий требуют от студента воспроизведение полученной ранее информации в форме, определяемой преподавателем, и требующей творческого подхода.

2. Групповое обсуждение. Групповое обсуждение кого-либо вопроса направлено на достижения лучшего взаимопонимания и способствует лучшему усвоению изучаемого материала.

10. Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине (модулю), включая перечень программного обеспечения и информационных справочных систем (при необходимости)

В процессе лекционных и практических занятий используется следующее программное обеспечение:

- программы, обеспечивающие доступ в сеть Интернет (например, «Google chrome»); программы, демонстрации видео материалов (например, проигрыватель «Windows Media Player»);

11. программы для демонстрации и создания презентаций (например, «Microsoft PowerPoint»).

11. Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине (модулю)

Для преподавания дисциплины не требуется специальных материально-технических средств (лабораторного оборудования, компьютерных классов и т.п.). Однако во время лекционных занятий, которые проводятся в большой аудитории, использовать проектор для демонстрации слайдов, схем, таблиц и прочего материала.