

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»



УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор

А.А. Каракозов

«02» *сентября* 20 *21* года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Б1.В8. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности(*)

(код и наименование дисциплины согласно учебному плану)

Направление
подготовки:

38.04.03 «Управление персоналом»

(код и наименование направления / специальности)

Магистерская
программа:

«Управление персоналом организации»

(наименование профиля / магистерской программы / специализации)

Программа:

магистратура

(бакалавриат, магистратура, специалитет)

Форма обучения:

очная, заочная, очно-заочная

(очная, заочная, очно-заочная)


Форма обучения:	Очная	Заочная	Очно-заочная
Семестр(ы)	1	1	1
Общая трудоёмкость в ЗЕТ/часах	2,5/90	2,5/90	2,5/90
Контактная работа (час.)	53	20	64
Лекции (час.)	17	6	20
Практические (семинарские) занятия (час.)	34	8	40
Лабораторные работы (час.)	—	—	—
Самостоятельная работа (час.), в том числе	39	76	30
Курсовой проект(работа) (семестр/час.)	—	—	—
Индивидуальное задание (кол./час.)	—	9	—
Контроль (экзамен, час./зачёт)	зачет	зачет	зачет *

Донецк, 2021 г

Рабочая программа дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» составлена в соответствии с учебными планами по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом (магистерская программа «Управление персоналом организации») для 2021 года приёма по очной, заочной и очно-заочной формам обучения.


Составитель:

доцент кафедры «Управление
бизнесом и персоналом»,
к.э.н., доцент

 Т.В. Коваленко

Рабочая программа **рассмотрена и принята** на заседании кафедры управления бизнесом и персоналом.

Протокол от «04» июня 2021 года № 12

Заведующий кафедрой  И.А. Кондаурова
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **одобрена учебно-методической комиссией** ГОУВПО «ДОННТУ» по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом.

Протокол от «01» июня 2021 года № 5

Председатель  И.А. Кондаурова
(подпись) (Ф.И.О.)

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «__» _____ 20__ года № ____

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «__» _____ 20__ года № ____

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «__» _____ 20__ года № ____

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «__» _____ 20__ года № ____

Заведующий кафедрой _____

Рабочая программа **продлена** для 20__ года приёма на заседании кафедры «Управление бизнесом и персоналом».

Протокол от «__» _____ 20__ года № ____

Заведующий кафедрой _____

1. ОБЪЕКТ, ЦЕЛЬ И ЗАДАЧИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. Цель и задачи дисциплины.

Дисциплина рассматривает вопросы формирования политики мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач.

Цель дисциплины: формирование у обучающихся комплексных теоретических знаний, умений и практических навыков по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала в организации, а также интегрированного подхода к решению проблемы в реальной обстановке.

Задачи дисциплины: сформировать знание базовых положений основных классических и современных теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, а также теоретические представления о понятиях мотивации и стимулирования труда, структуре и механизме мотивации; сформировать знание методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации; развить умение разрабатывать и обосновывать предложения по организации вознаграждения персонала, развитию системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала, формированию компенсационной политики организации, развить умение оценивать влияние системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на эффективность работы организации; овладеть навыками передовых методов анализа системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала на предприятии; овладеть навыками оптимизации существующей системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

В результате освоения дисциплины студент должен:

знать: основы мотивации и стимулирования трудовой деятельности; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации, методы и показатели оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда в организации.

уметь: применять принципы и основы формирования, процедуры системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда на практике; использовать основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации на практике; формировать и применять методики оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, действующих в организации;

владеть: программами и процедурами мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее

целей и задач; навыками применения теоретических знаний и экономических законов для оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда, действующих в организации.

Перечисленные результаты обучения являются основой для формирования следующих компетенций:

ПК-2 Способен разрабатывать и внедрять политику рекрутинга, адаптации, оценки, обучения и развития, мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее целей и задач;

ПК-6 Способен владеть навыками и методами оценки эффективности действующей в организации системы рекрутинга, системы обучения и развития персонала, системы мотивации и стимулирования, политики оплаты труда.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В ОСНОВНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЕ

Дисциплина относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 дисциплин (модулей) учебного плана.

Базируется на знаниях и умениях, которые студент приобрел при освоении дисциплин программы бакалавриата по укрупненной группе 38.00.00 Экономика и управление.

Знания и умения, приобретенные при освоении данной дисциплины, реализуются студентом при изучении дисциплин «Теория и практика кадровой политики государства и организации», «Технологии управление персоналом», «Кадровый консалтинг и аудит», выполнении научно-исследовательской работы, прохождении учебной, производственной (педагогической) и производственной (профессиональной) практик, прохождении государственной итоговой аттестации.

2. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Распределение учебных часов по темам дисциплины и видам занятий

Наименование тем (содержательных модулей)	Количество часов (очная / заочная/ очно-заочная форма)				
	Всего	В том числе			
		Лекции	Практ. (Семин.)	Лабор.	СРС
Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда.	11/12/12	2/1/2	4/1/6		5/10/4

Тема 2. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.	12/11/14	2/0/4	4/1/6		6/10/4
Тема 3. Концепция личных издержек	14/13/10	2/1/2	6/2/4		6/10/4
Тема 4. Материальное стимулирование трудовой деятельности.	13/11/15	4/1/4	4/1/6		5/9/5
Тема 5. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.	11/11/15	2/1/4	4/1/6		5/9/5
Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.	15/11/12	2/1/2	6/1/6		7/9/4
Тема 7. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	14/12/12	3/1/2	6/1/6		5/10/4
Индивидуальное задание	0/9/0				0/9/0
Итого:	90/90/90	17/6/20	34/8/40		39/76/30

Формирование компетенций в результате освоения тем дисциплины

Компетенции	Темы дисциплины, нацеленные на выработку компетенции
ПК-2	Темы 1,4, 5, 6
ПК-6	Темы 1,2,3, 4,5,7

3.2. Лекции

Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда.

Содержание темы 1:

Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Цели мотивации. Субъект и объект мотивации. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общая схема мотивации. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристики индивида (экстра-интровертированность, невротизм, типы личности), компетентность. Анализ эмпирических данных о состоянии трудовой мотивации.

Литература к теме 1: [1,2].

Тема 2. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.

Содержание темы 2:

Традиционные, содержательные и процессуальные теории

мотивации. Ограничения возможностей использования основных теорий мотивации. Теория Маслоу, теория двух групп факторов Герцберга, Х-, У-теория Мак-Грегора, модель Л. Портера - Э. Лоулера, типологическая модель Герчикова; теория ожиданий Врума, теория справедливости Стейси Адамса, сбалансированная система показателей Рамперсада, диспозиционная модель Ядова. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.

Литература к теме 2: [1,3].

Тема 3. Концепция личных издержек.

Содержание темы 3:

Удовлетворенность как базовая цель поведения. Понятие личных издержек. Классификация личных издержек. Личные материальные издержки. Издержки дискомфорта. Методика оценки уровня личных издержек. Факторы, оказывающие влияние, на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принцип максимизации удовлетворенности в условиях действующих ограничений. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективность труда».

Литература к теме 3: [1].

Тема 4. Материальное стимулирование трудовой деятельности.

Содержание темы 4:

Материальное и нематериальное стимулирование труда. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на материальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Литература к теме 4: [4].

Тема 5. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.

Содержание темы 5:

Система организации труда (Структурирование организации; Регламентация работы; Контроль и оценка работы; Управление рабочим временем и отдыхом). Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания. Система управления карьерой.

Система наделения полномочиями и ответственностью. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.). Мотивационные факторы обучения и развития. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействие на нематериальную мотивацию факторов не связанных с работой.

Литература к теме 5: [1,2].

Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.

Содержание темы 6:

Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени. Демотивация. Причины демотивации труда. Отсутствие должного контроля связи «дополнительные усилия - результат». Изменение относительной степени важности одних факторов в сравнении с другими в процессе деятельности. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека. Проблема справедливости. Рутинизация деятельности и ее последствия.

Литература к теме 6: [1,4].

Тема 7. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Содержание темы 7:

Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей идеологии организации. Исследование и оценка работы. Определение систем показателей достижения целей организации. Составление должностных инструкций для целей стимулирования. Исследование гибкости условий труда: выделение жестких ограничений. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим мест (должностью). Применение компенсационных механизмов для приведения соответствие рабочего места (должности) и интересов работника. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра условий работы. Оценка эффективности системы стимулирования.

Литература к теме 7: [2,3,4].

3.3. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Тема занятия	Объем, час. очн/заочн/очно- заочн	Литература
1	Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда.	4/1/6	[1,2]
2	Тема 2. Теоретические основы мотивации и стимулирования труда.	4/1/6	[1,3]
3	Тема 3. Концепция личных издержек	6/2/4	[1]
4	Тема 4. Материальное стимулирование трудовой деятельности.	4/1/6	[4]
5	Тема 5. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.	4/1/6	[1,2]
6	Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени.	6/1/6	[1,4]
7	Тема 7. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности	6/1/6	[2,3,4]
Итого:		34/8/40	

3.4. Лабораторные работы

№ п/п	Тема работы	Объем, час. очн/ заочн/очно- заочн	Литература
	Не предусмотрены учебным планом		
Итого:			

3.5. Самостоятельная работа студента

№ п/п	Виды самостоятельной работы студента	Объем, час. очн/ заочн/очно- заочн
1	Изучение лекционного материала (не менее 50% от объема лекций)	20/34/15
2	Подготовка к практическим занятиям (не менее 50% от объема аудиторных практических занятий)	19/33/15
3	Подготовка к лабораторным работам (не менее 50% от объема аудиторных лабораторных занятий)	-
4	Выполнение курсового проекта (36 часов)	-
5	Выполнение курсовой работы (27 часов)	-
6	Выполнение индивидуального задания (не менее 9 часов)	0/9/0
Итого:		39/76/30

3.6. Курсовой проект (работа), индивидуальное задание

Курсовая работа по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» не предусмотрена учебным планом.

Индивидуальное задание по дисциплине учебным планом предусмотрено для студентов заочной формы обучения. Тематика индивидуального задания связана с самостоятельным выполнением реферата по темам дисциплины, которые не рассматриваются на лекциях и практических занятиях, и изучаются студентом самостоятельно в соответствии с методическими указаниями к выполнению самостоятельной работы [6].

Объем учебной нагрузки при выполнении индивидуального задания –9 часов.

4. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

4.1. Критерии и шкалы для интегрированной оценки уровня сформированности компетенций

Составляющая компетенции – полнота знаний

- нулевой уровень: неверные, не аргументированные, с множеством грубых ошибок ответы на вопросы / ответы на два вопроса из трех полностью отсутствуют. Уровень знаний ниже минимальных требований;
- минимальный уровень: даны не полные, не точные и аргументированные ответы на вопросы. Уровень знаний ниже минимальных требований. Допущено много грубых ошибок;
- пороговый уровень: даны недостаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Плохо знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено много негрубых ошибок;
- средний уровень: Даны достаточно полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. В целом знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- продвинутый уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько негрубых ошибок;
- высокий уровень: даны полные, точные и аргументированные ответы на вопросы. Знает термины, определения и понятия; основные закономерности, соотношения, принципы. Допущено несколько неточностей.

Составляющая компетенции – умения

- нулевой уровень: полное отсутствие понимания сути методики решения задачи, допущено множество грубейших ошибок / задания не выполнены вообще;

- минимальный уровень: слабое понимание сути методики решения задачи, допущены грубые ошибки. Решения не обоснованы. Не умеет использовать источники по кадровому законодательству. Не ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- пороговый уровень: достаточное понимание сути методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать источники по кадровому законодательству. Слабо ориентируется в специальной научной литературе, нормативно-правовых актах;

- средний уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены ошибки. Решения не всегда обоснованы. Умеет использовать нормативно-правовые акты;

- продвинутый уровень: в целом понимает суть методики решения задачи, допущены неточности. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, нормативно-правовые акты;

- высокий уровень: понимает суть методики решения задачи. Способен обосновать решения. Умеет использовать нормативно-техническую и специальную научную литературу, передовой зарубежный опыт, нормативно-правовые акты.

Составляющая компетенции – владение навыками

- нулевой уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- минимальный уровень: не продемонстрировал навыки выполнения профессиональных задач. Испытывает существенные трудности при выполнении отдельных заданий;

- пороговый уровень: владеет опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию на пороговом уровне. Трудовые действия выполняет медленно и некачественно;

- средний уровень: владеет средним опытом готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Трудовые действия выполняет на среднем уровне по скорости и качеству;

- продвинутый уровень: владеет опытом и достаточно выраженной личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия;

- высокий уровень: владеет опытом и выраженностью личностной готовности к профессиональной деятельности и профессиональному

самосовершенствованию. Быстро и качественно выполняет трудовые действия.

Обобщенная оценка сформированности компетенций

- нулевой уровень: компетенции не сформированы;
- минимальный уровень: значительное количество компетенций не сформировано;
- пороговый уровень: все компетенции сформированы, но большинство на пороговом уровне;
- средний уровень: все компетенции сформированы на среднем уровне;
- продвинутый уровень: все компетенции сформированы на среднем или высоком уровне;
- высокий уровень: все компетенции сформированы на высоком уровне.

4.2 Вопросы к экзамену и пример экзаменационного билета

Экзамен учебным планом не предусмотрен.

Контрольные вопросы по дисциплине:

1. Сущность и функция мотивации труда
2. Классификация трудовых мотивов
3. Мотивационная модель достижения цели через потребности
4. Содержательные теории мотивации: А. Маслоу, Ф. Герцберга, К. Альдерфера, Д. МакКлеланда
5. Процессуальные теории мотивации: К. Левина, В. Врума и Д. Аткинсона, Л. Портера и Э. Лоулера, С. Адамса, Д. МакГрегора, Б. Скиннера
6. Российские концепции мотивации: анализ методик мотивации труда
7. Сущность мотивационного механизма
8. Элементы внешней и внутренней среды, воздействующие на мотивацию труда персонала организации
9. Методы мотивации
10. Структуры, ответственные за эффективную мотивацию в организации
11. Мотивационные ресурсы управления организацией
12. Оптимум мотивации и силы мотива
13. Факторы, влияющие на силу мотива
14. Роль похвалы, морального поощрения и порицания, наказания
15. Материальное поощрение (вознаграждение)
16. Соревнование как стимулирующий фактор

17. Диагностика методов, форм и элементов мотивации и оплаты труда
18. Изучение мотивации сотрудников и их удовлетворенности трудом
19. Основные компоненты программы мотивации персонала
20. Основные подходы к классификации персонала
21. Методы оценки должностей
22. Основные системы и формы оплаты труда, дополнительных льгот и нематериальной мотивации
23. Основные шаги по разработке системы мотивации и оплаты труда, по внедрению новой системы мотивации и оплаты труда
24. Процедура мониторинга
25. Ключевые показатели эффективности системы мотивации и оплаты труда
26. Мотивационный аудит: мотивационные и демотивационные факторы
27. Понятие и виды деструктивной мотивации

4.3. Критерии оценивания

Оценивание уровня освоения студентом учебного материала дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» производится в ходе текущего контроля и промежуточной аттестации (семестрового контроля).

Текущий контроль знаний студентов производится по результатам участия в семинарских занятиях, во время контрольных опросов в ходе проведения практических занятий. Производится в течение семестра (оценивается в баллах (максимально 60 баллов), к моменту завершения семестра студент должен набрать не менее 33 баллов);

Критериями оценки знаний студентов как при проведении текущего контроля, так и при проведении промежуточной аттестации по дисциплине являются следующие показатели:

«5» - усвоено более 90% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, свободно владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на высоком уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; в состоянии решать проблемные вопросы, способен к оригинальному творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным материалом;

«4» - усвоено более 75% учебного материала; студент хорошо осведомлен в теоретическом плане, хорошо владеет и оперирует законами, категориями и понятийным аппаратом учебной дисциплины; аргументированно и на должном уровне ведет дискуссию на семинарском занятии; имеет навыки решения типичных проблемных вопросов, способен к творческому мышлению; умеет самостоятельно работать над учебным

материалом;

«3» - усвоено более 60% материала; студент знаком с категориальным аппаратом дисциплины, показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний;

«2» - усвоено менее 60% материала; студент не знаком с категориальным аппаратом дисциплины, не показывает необходимый минимум теоретических и практических знаний; не знаком с основной учебной литературой по курсу, не может решать типовые задачи.

Промежуточная аттестация по результатам освоения дисциплины в семестре проводится в форме зачета в конце семестра (оценивается в баллах (максимально 40 баллов), на зачете студент должен набрать не менее 22 баллов).

Итоговый рейтинг по дисциплине определяется суммированием баллов, полученных в ходе текущей и промежуточной аттестаций. Максимальный итоговый рейтинг соответствует 100 баллам.

Полученная оценка по 100-балльной шкале определяет оценку по государственной шкале и шкале ECTS:

Сумма баллов по 100-балльной шкале	Оценка по шкале ECTS	Оценка по государственной шкале
90-100	A	Отлично / зачтено
80-89	B	Хорошо / зачтено
75-79	C	
70-74	D	Удовлетворительно / зачтено
60-69	E	
35-59	FX	Неудовлетворительно / не зачтено
0-34	F*	

* – с обязательным повторным изучением дисциплины.

4.5 Пример текущего опроса на практических занятиях

На примере темы «Нематериальное стимулирование трудовой деятельности»

1. Охарактеризуйте составляющие элементы системы оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
2. Значение в мотивации и стимулировании трудовой деятельности работников формирования системы управления карьерой.
3. Какое влияние имеет система социальных гарантий для повышения мотивации и стимулировании трудовой деятельности?
4. Назовите мотивационные факторы обучения и развития.
5. Каким образом влияет роль личности на эффективность применения систем нематериальной мотивации?

5 РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА

I Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.В. Назаренко [и др.]. – Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. – 116 с. – ISBN 2227-8397. – Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. – URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>. – Режим доступа: для авторизир. пользователей.

II Дополнительная литература

2. Кондаурова, И.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] : практикум по базовой учебной дисциплине профессионального цикла / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко ; И.А. Кондаурова, В.В. Горощенко ; ГОУВПО "ДОННТУ", Инж.-экон. фак., Каф. упр-я бизнесом и персоналом. - 2 Мб. - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2017. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/17/cd8125.pdf>.

3. Кондаурова, И.А. Экономика труда и социально-трудовые отношения [Электронный ресурс] : [учебное пособие для вузов] / И. А. Кондаурова, В. В. Горощенко ; И.А. Кондаурова, В.В. Горощенко. - 4 Мб. - Dusseldorf : Lambert Academic Publishisng, 2018. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/20/cd9836.pdf>.

4. Кондаурова, И.А. Управление персоналом [Электронный ресурс] : учебно-методическое пособие / И. А. Кондаурова, О. А. Штагер ; И.А. Кондаурова, О.А. Штагер ; ГОУВПО «ДОННТУ». - Донецк : ГОУВПО "ДОННТУ", 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/cd10286.pdf>

6 УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Учебно-методические издания, разработанные в ДОННТУ:

5. Методические указания для проведения практических (семинарских) занятий по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. Т. В. Коваленко]. - 390 Кб. - Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. - 1 файл.

- Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/m6510.pdf>.

6. Методические указания к организации самостоятельной работы по дисциплине «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : для обучающихся уровня профессионального образования «магистр» по направлению подготовки 38.04.03 «Управление персоналом» всех форм обучения / ГОУВПО «ДОННТУ», Каф. упр. бизнесом и персоналом ; [сост. Т. В. Коваленко]. - 326 Кб. - Донецк : ГОУВПО «ДОННТУ», 2021. - 1 файл. - Систем. требования: Acrobat Reader. // Электронно-библиотечная система ДОННТУ : [сайт]. – URL: <http://ed.donntu.org/books/21/m6509.pdf>

Электронно-информационные ресурсы

ЭБС ДОННТУ – <http://donntu.org/library>

ЭБС IPRBOOK – <http://www.iprbookshop.ru>

7 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

7.1. Лекционные и практические занятия:

Учебная аудитория № 3.249 учебный корпус 3 для проведения занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации (специализированная мебель: доска аудиторная, парты, демонстрационные стенды и плакаты; мультимедийное оборудование: ноутбук, операционная система Windows 7 Professional x86/64 (академическая подписка DreamSparkPremium), LibreOffice 4.3.2.2, Google Slides (бесплатная версия), мультимедийный проектор, экран)

7.2. Самостоятельная работа:

Помещения для самостоятельной работы с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации: читальные залы, учебные корпуса 2,3. Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду (ЭИОС ДОННТУ) и электронно-библиотечную систему (ЭБС IPRbooks), а также возможностью индивидуального неограниченного доступа обучающихся в ЭБС и ЭИОС посредством Wi-Fi с персональных мобильных устройств. ОС- Microsoft Windows 7, OpenOffice 2.0.3 – общественная лицензия MPL 2.0/ Grub loader for ALT Linux - лицензия GNU LGPL v3/ Mozilla Firefox - лицензия MPL2.0, Moodle (Modular Object-Oriented Dynamic Learning Environment) - лицензия GNU GPL.