

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
ФГБОУ ВО «БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д.юр.н., доц. Васильева Н.В.



30.06.2022г.

Рабочая программа дисциплины

Б1.У.4. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности

Направление подготовки: 38.04.03 Управление персоналом

Направленность (профиль): Стратегическое управление персоналом и HR-аналитика

Квалификация выпускника: магистр

Форма обучения: заочная

| | |
|--|-----|
| Курс | 2 |
| Семестр | 22 |
| Лекции (час) | 14 |
| Практические (сем, лаб.) занятия (час) | 0 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам (час) | 94 |
| Курсовая работа (час) | |
| Всего часов | 108 |
| Зачет (семестр) | 22 |
| Экзамен (семестр) | |

Иркутск 2022

Программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению 38.04.03
Управление персоналом.

Автор Н.А. Белобородова

Рабочая программа обсуждена и утверждена на заседании кафедры
государственного управления и управления человеческими ресурсами

Заведующий кафедрой Б.Ж. Тагаров

Дата актуализации рабочей программы: 30.06.2023

1. Цели изучения дисциплины

Целью освоения дисциплины «Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности» является формирование системного мышления в области побуждения персонала к труду и практической подготовки к управлению мотивацией и развитию систем стимулирования труда в организации.

2. Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

| Код компетенции по ФГОС ВО | Компетенция |
|----------------------------|---|
| ПК-1 | Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач |

Структура компетенции

| Компетенция | Формируемые ЗУНы |
|--|---|
| ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | З. Знать принципы мотивации и стимулирования персонала организации У. Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Н. Владеть навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач |

3. Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Принадлежность дисциплины - БЛОК 1 ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛИ): Часть, формируемая участниками образовательных отношений.

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

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 зач. ед., 108 часов.

| Вид учебной работы | Количество часов |
|--|------------------|
| Контактная(аудиторная) работа | |
| Лекции | 14 |
| Практические (сем, лаб.) занятия | 0 |
| Самостоятельная работа, включая подготовку к экзаменам и зачетам | 94 |
| Всего часов | 108 |

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

5.1. Содержание разделов дисциплины

| № п/п | Раздел и тема дисциплины | Семестр | Лекции | Семинар Лаборат. Практич. | Самостоят. раб. | В интерактивной форме | Формы текущего контроля успеваемости |
|-------|--|---------|--------|---------------------------------|-----------------|-----------------------|--|
| 1 | Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории | 22 | 2 | 0 | 14 | | Тест "Понятие трудовой мотивации" |
| 2 | Система мотивации и стимулирования персонала организации, факторы ее формирования. Политика мотивации и стимулирования персонала организации | 22 | 2 | 0 | 16 | | Тест "Факторы мотивации" |
| 3 | Измерение и мониторинг трудовой мотивации | 22 | 2 | 0 | 14 | | Практическое задание. Презентация. |
| 4 | Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом | 22 | 4 | 0 | 20 | | Кейс-стади "Разработка политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегии организации" |
| 5 | Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации | 22 | 2 | 0 | 14 | | Контрольная работа по теме "Эффективность системы мотивации" |
| 6 | Политика оплаты труда в организации и оценка ее эффективности и конкурентоспособности | 22 | 2 | 0 | 16 | | Кейс-стади по теме "Политика оплаты труда" |
| | ИТОГО | | 14 | | 94 | | |

5.2. Лекционные занятия, их содержание

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|---|
| 1 | Тема 1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории | Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей. Структура системы трудовой мотивации. |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|--|
| | | <p>Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда.</p> <p>Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации. Проблемы трудовой мотивации персонала отечественных компаний.</p> |
| 2 | <p>Тема 2. Система мотивации и стимулирования персонала организации, факторы ее формирования. Политика мотивации и стимулирования персонала организации</p> | <p>Понятие системы мотивации и стимулирования персонала организации, ее цель и задачи.</p> <p>Факторы, оказывающие влияние на формирование системы мотивации и стимулирования персонала: внешние (институциональные и рыночные) и внутренние.</p> <p>Понятие материального и нематериального стимулирования, их структура и характер мотивационного воздействия на персонал. Связь системы управления персоналом и системы мотивации и стимулирования персонала организации.</p> <p>Политика организации в области мотивации и стимулирования труда, ее связь с кадровой политикой и стратегией компании.</p> <p>Особенности мотивационной персонал-стратегии в зависимости от стратегии компании.</p> <p>Принципы формирования политики мотивации и стимулирования персонала организации.</p> |
| 3 | <p>Тема 3. Измерение и мониторинг трудовой мотивации</p> | <p>Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации.</p> <p>Социологические методы изучения мотивации. Различные подходы к проведению опроса: использование прямых вопросов, метод попарных сравнений и др. Опросник Р. Хэкмана и Г. Олдхэма. Методика измерения структуры мотивации трудовой деятельности К. Замфир. Методика В.И. Герчикова. Опросник Т.Г. Озерниковой.</p> <p>Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.</p> |
| 4 | <p>Тема 4. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом</p> | <p>Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации.</p> <p>Корпоративная культура и трудовая мотивация.</p> <p>Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры.</p> <p>Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.</p> <p>Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя.</p> |

| № п/п | Наименование разделов и тем | Содержание |
|-------|---|---|
| | | Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие. |
| 5 | Тема 5. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации | <p>Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь.</p> <p>Показатели экономической эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, их расчет. Метод анализа динамических рядов.</p> <p>Показатели социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала. Методика исследования удовлетворенности работой.</p> |
| 6 | Тема 6. Политика оплаты труда в организации и оценка ее эффективности и конкурентоспособности | <p>Структура и функции оплаты труда. Факторы формирования политики оплаты труда (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда.</p> <p>Принципы организации системы трудовых вознаграждений на уровне организации. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы вознаграждений. Этапы разработки системы трудовых вознаграждений.</p> <p>Оценка эффективности политики оплаты труда. Показатели социальной и экономической эффективности оплаты труда в организации.</p> <p>Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда.</p> <p>Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.</p> |

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|--|
| 1 | <p>Занятие 1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории. Личностная подсистема трудовой мотивации. Система стимулов к труду: институциональная подсистема. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Тестирование.</p> <p>Обсуждение терминологического аппарата: понятие «мотивация» в содержательном и функциональном значениях. Структура системы трудовой мотивации.</p> <p>Уяснение сущности основных категорий понятийного аппарата: потребности, интересы, ценности. Мотивы и стимулы (устный опрос).</p> <p>Дискуссия: сравнительный анализ подходов к определению сущности мотивации труда разных авторов.</p> <p>Обсуждение значения институциональных факторов мотивации (трудовых ценностей, трудового законодательства и др.) и необходимость их учета в практике управления персоналом.</p> <p>Дискуссия: институциональные стимулы и их учет в практике мотивирования в организации.</p> |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|---|
| | Тестирование (10 вопросов). |
| 2 | <p>Занятие 2. Система мотивации и стимулирования труда организации, факторы ее формирования. Политика мотивации и стимулирования персонала организации. Проводится в форме семинара по общению и углублению знаний с элементами дискуссии. Тестирование.</p> <p>Уяснение сущности системы мотивации и стимулирования персонала организации и ее взаимосвязи со стратегией организации и кадровой стратегией. Факторы внешней и внутренней среды, которые необходимо учитывать при построении корпоративной системы мотивации и стимулирования труда в компании.</p> <p>Виды стимулирования, их роль в мотивационном процессе.</p> <p>Политика организации в области мотивации и стимулирования труда.</p> <p>Дискуссия: возможно ли полностью исключить принуждение как тип стимулов в практике мотивирования персонала в отечественных организациях?</p> <p>Тестирование (10 вопросов).</p> |
| 3 | <p>Занятие 3. Измерение и мониторинг трудовой мотивации. Проводится в форме практического занятия.</p> <p>Практическое задание: проведение исследования мотивации персонала. Используются известные методические подходы и их комбинации.</p> <p>Групповая работа (группы по 3-5 чел.) с помощью преподавателя.</p> <p>Презентация результатов исследования.</p> |
| 4 | <p>Занятие 4. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии.</p> <p>Закрепляются знания о структуре элементов системы управления персоналом (в том числе подсистемы линейного руководства и функциональных подсистем) и их роли в формировании корпоративной системы мотивации.</p> <p>Закрепление знаний о способах формирования внутренней мотивации персонала в организации. Способы обогащения содержания труда. Оценка рабочих мест. Закрепление знаний о роли развития персонала в мотивировании работников, о роли видов и методов оценки и развития персонала в мотивировании работников.</p> <p>Дискуссия:</p> <ul style="list-style-type: none"> - взаимосвязь трудовой мотивации и корпоративной культуры организации. - достоинства и недостатки вертикализации рабочей нагрузки с позиции мотивирования работников. - способы повышения трудовой отдачи и закрепления персонала после окончания обучения. |
| 4 | <p>Занятие 5. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом. Проводится в форме кейс-стади.</p> <p>Кейс-стади: «Разработка политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегии организации»</p> |
| 5 | <p>Занятие 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.</p> <p>Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. Контрольная работа. Закрепляются представления о социальной и экономической эффективности системы материального и нематериального стимулирования.</p> |

| № раздела и темы | Содержание и формы проведения |
|------------------|---|
| | <p>Дискуссия: экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь, противоречия и их преодоление.</p> <p>Письменная контрольная работа.</p> |
| 6 | <p>Занятие 7. Формирование политики оплаты труда в организации и оценка ее конкурентоспособности. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии, кейс-стади.</p> <p>Закрепляются знания о структуре и функциях оплаты труда, факторах формирования политики оплаты труда, взаимосвязи циклов развития организации и особенностей оплаты труда.</p> <p>Обсуждаются принципы организации системы трудовых вознаграждений на уровне организации.</p> <p>Закрепляются знания об эффективности и конкурентоспособности политики оплаты труда. Обсуждается методика построения и анализа рейтингов заработных плат.</p> <p>Дискуссия: как реализуются в практике отечественных компаний принципы формирования системы вознаграждений? Какие принципы нарушаются и по каким причинам?</p> <p>Кейс-стади: «Анализ эффективности и конкурентоспособности системы оплаты труда в компании, внешних и внутренних факторов ее формирования. Разработка предложений по оптимизации системы оплаты труда»</p> |

6. Фонд оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по дисциплине (полный текст приведен в приложении к рабочей программе)

6.1. Текущий контроль

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|--|---|---|--|---|
| 1 | 1. Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории | ПК-1 | З.Знать принципы мотивации и стимулирования персонала организации | Тест "Понятие трудовой мотивации" | Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10 баллов) (10) |
| 2 | 2. Система мотивации и стимулирования персонала организации, факторы ее формирования. Политика | ПК-1 | З.Знать принципы мотивации и стимулирования персонала организации | Тест "Факторы мотивации" | Каждый правильный ответ на вопрос теста оценивается в 1 балл (максимальная оценка – 10) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|---|---|---|--|---|
| | мотивации и стимулирования персонала организации | | | | баллов) (10) |
| 3 | 3. Измерение и мониторинг трудовой мотивации | ПК-1 | У.Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Практическое задание. Презентация. | Максимальная оценка – 20 баллов (20) |
| 4 | 4. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом | ПК-1 | У.Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Н.Владеть навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Кейс-стади "Разработка политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегии организации" | Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы кейса. Максимальная оценка – 25 баллов (25) |
| 5 | 5. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования персонала организации | ПК-1 | З.Знать принципы мотивации и стимулирования персонала организации У.Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее | Контрольная работа по теме "Эффективность системы мотивации" | Максимальная оценка – 10 баллов (10) |

| № п/п | Этапы формирования компетенций (Тема из рабочей программы дисциплины) | Перечень формируемых компетенций по ФГОС ВО | (ЗУНы: (З.1...З.п, У.1...У.п, Н.1...Н.п)) | Контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы (Наименование оценочного средства) | Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания (по 100-балльной шкале) |
|-------|--|---|---|--|---|
| | | | стратегических целей и задач | | |
| 6 | 6. Политика оплаты труда в организации и оценка ее эффективности и конкурентоспособности | ПК-1 | У. Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач Н. Владеть навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач | Кейс-стади по теме "Политика оплаты труда" | Оценивается аргументированность и полнота ответов на вопросы кейса. Максимальная оценка – 25 баллов (25) |
| | | | | Итого | 100 |

6.2. Промежуточный контроль (зачет, экзамен)

Рабочим учебным планом предусмотрен Зачет в семестре 22.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПРОВЕРКИ ЗНАНИЙ:

1-й вопрос билета (40 баллов), вид вопроса: Тест/проверка знаний. Критерий: Оценивается полнота ответа до 40 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Знание: Знать принципы мотивации и стимулирования персонала организации

1. Значение СУП в формировании мотивации персонала.
2. Измерение социальной эффективности системы мотивации и стимулирования труда.
3. Корпоративная культура и трудовая мотивация.
4. Материальное и нематериальное стимулирование персонала организации, их взаимосвязь.
5. Методики измерения трудовой мотивации персонала.

6. Показатели экономической эффективности системы мотивации и стимулирования труда.
7. Понятие мотивации в содержательном и функциональном значениях. Категориальный аппарат. Механизм мотивации на личностном уровне.
8. Понятие системы мотивации и стимулирования персонала организации. Принципы и факторы ее формирования.
9. Принципы организации системы трудовых вознаграждений на уровне организации. Этапы разработки системы трудовых вознаграждений.
10. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.
11. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.
12. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда.
13. Система трудовой мотивации. Типы стимулов и их связь с типами трудовой мотивации.
14. Структура и функции оплаты труда.
15. Теории мотивации и их значение в практике управления мотивацией.
16. Факторы формирования политики оплаты труда (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда.
17. Характер мотивационного воздействия функциональных подсистем СУП.
18. Экономическая и социальная эффективность системы мотивации и стимулирования труда, их взаимосвязь.

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ УМЕНИЙ:

2-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на умение. Критерий: Решение задачи до 30 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Умение: Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Задача № 1. Предложить принципы формирования немонетарной системы мотивации

Задача № 2. Предложить систему оплаты труда

ТИПОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОВЕРКИ НАВЫКОВ:

3-й вопрос билета (30 баллов), вид вопроса: Задание на навыки. Критерий: Решение кейса до 30 баллов.

Компетенция: ПК-1 Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Навык: Владеть навыками разработки и внедрения политики мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач

Задание № 1. Оценить социальную и экономическую эффективность изменений системы оплаты труда

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего образования
**«БАЙКАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «БГУ»)**

Направление - 38.04.03 Управление
персоналом
Профиль - Стратегическое управление
персоналом и HR-аналитика
Кафедра государственного управления и
управления человеческими ресурсами
Дисциплина - Системы мотивации и
стимулирования трудовой деятельности

БИЛЕТ № 1

1. Тест (40 баллов).
2. Предложить систему оплаты труда (30 баллов).
3. Оценить социальную и экономическую эффективность изменений системы оплаты труда (30 баллов).

Составитель _____ Н.А. Белобородова

Заведующий кафедрой _____ Б.Ж. Тагаров

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

а) основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. учеб. для вузов. рек. УМО вузов России по образованию в обл. менеджмента/ А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева.- М.: ИНФРА-М, 2011.-523 с.
2. Озерникова Т. Г. Системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во БГУ, 2016.-182 с.
3. Озерникова Т. Г. Управление трудовой мотивацией. учеб. пособие/ Т. Г. Озерникова.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2009.-345 с.
4. [Захарова Т.И. Мотивация трудовой деятельности \[Электронный ресурс\]: учебное пособие/ Т.И. Захарова, С.В. Гаврилова— Электрон. текстовые данные.— М.: Евразийский открытый институт, 2010.— 264 с.— Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/10791.html](http://www.iprbookshop.ru/10791.html)

б) дополнительная литература:

1. Егоршин А. П. Александр Петрович Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. допущено М-вом образования РФ. учебное пособие для вузов. 3-е изд., перераб. и доп./ А. П. Егоршин.- М.: ИНФРА-М, 2013.-377 с.
2. Озерникова Т. Г., Носырева И. Г. Оплата труда персонала. учеб. пособие. Электронный ресурс/ Т. Г. Озерникова, И. Г. Носырева.- Иркутск: Изд-во БГУЭП, 2015.-390 с.
3. Самоукина Н. В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах/ Н. В. Самоукина.- М.: Вершина, 2008.-223 с.
4. [Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда \[Электронный ресурс\] : инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: http://www.iprbookshop.ru/62046.html](http://www.iprbookshop.ru/62046.html)
5. [Докашенко Л.В. Выполнение кейсов по тематике «Мотивация трудовой деятельности» \[Электронный ресурс\]: методические указания/ Л.В. Докашенко— Электрон. текстовые](#)

- данные.— Оренбург: Оренбургский государственный университет, ЭБС АСВ, 2014.— 50 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/33623.html>
6. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации [Электронный ресурс] / С. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 238 с. — 978-5-9614-4593-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/42651.html>
7. Иванова С.В. Мотивация на 100% [Электронный ресурс] : а где же у него кнопка? / С.В. Иванова. — Электрон. текстовые данные. — М. : Альпина Паблишер, 2016. — 286 с. — 978-5-9614-5286-0. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/43706.html>
8. Кошелев А.Н. Эффективная мотивация торгового персонала (2-е издание) [Электронный ресурс] / А.Н. Кошелев. — Электрон. текстовые данные. — М. : Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, 2017. — 224 с. — 978-5-394-01222-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/57158.html>
9. Менеджмент. Мотивация труда [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.А. Гудилин [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — М. : Издательский Дом МИСиС, 2013. — 50 с. — 978-5-87623-734-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/56258.html>
10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / А.Н. Байдаков [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>

8. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля), включая профессиональные базы данных и информационно-справочные системы

Для освоения дисциплины обучающемуся необходимы следующие ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Сайт Байкальского государственного университета, адрес доступа: <http://bgu.ru/>, доступ круглосуточный неограниченный из любой точки Интернет
- HR-портал (сообщество профессионалов), адрес доступа: <http://www.hr-portal.ru>. доступ неограниченный
- Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU, адрес доступа: <http://elibrary.ru/>. доступ к российским журналам, находящимся полностью или частично в открытом доступе при условии регистрации
- Сайт для HR-менеджеров, адрес доступа: <http://www.hrm.ru>. доступ неограниченный
- Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент», адрес доступа: <http://www.ecsocman.edu.ru>. доступ неограниченный
- Электронная версия журнала «Человек и труд», адрес доступа: <http://www.chelt.ru>. доступ неограниченный
- Электронно-библиотечная система IPRbooks, адрес доступа: <https://www.iprbookshop.ru>. доступ неограниченный

9. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Изучать дисциплину рекомендуется в соответствии с той последовательностью, которая обозначена в ее содержании. Для успешного освоения курса обучающиеся должны иметь первоначальные знания в области управления организацией.

На лекциях преподаватель озвучивает тему, знакомит с перечнем литературы по теме, обосновывает место и роль этой темы в данной дисциплине, раскрывает ее практическое значение. В ходе лекций студенту необходимо вести конспект, фиксируя основные понятия и проблемные вопросы.

Практические (семинарские) занятия по своему содержанию связаны с тематикой лекционных занятий. Начинать подготовку к занятию целесообразно с конспекта лекций. Задание на практическое (семинарское) занятие сообщается обучающимся до его проведения. На семинаре преподаватель организует обсуждение этой темы, выступая в

качестве организатора, консультанта и эксперта учебно-познавательной деятельности обучающегося.

Изучение дисциплины (модуля) включает самостоятельную работу обучающегося.

Основными видами самостоятельной работы студентов с участием преподавателей являются:

- текущие консультации;
- коллоквиум как форма контроля освоения теоретического содержания дисциплин: (в часы консультаций, предусмотренные учебным планом);

- прием и разбор домашних заданий (в часы практических занятий);

Основными видами самостоятельной работы студентов без участия преподавателей являются:

- формирование и усвоение содержания конспекта лекций на базе рекомендованной лектором учебной литературы, включая информационные образовательные ресурсы (электронные учебники, электронные библиотеки и др.);

- самостоятельное изучение отдельных тем или вопросов по учебникам или учебным пособиям;

- написание рефератов, докладов;

- подготовка к семинарам;

- выполнение домашних заданий в виде решения отдельных задач, проведения типовых расчетов, и индивидуальных работ по отдельным разделам содержания дисциплин и др.

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

В учебном процессе используется следующее программное обеспечение:

- MS Office,
- КонсультантПлюс: Версия Проф - информационная справочная система,

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

В учебном процессе используется следующее оборудование:

- Помещения для самостоятельной работы, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду вуза,
- Учебные аудитории для проведения: занятий лекционного типа, занятий семинарского типа, практических занятий, выполнения курсовых работ, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации, укомплектованные специализированной мебелью и техническими средствами обучения,
- Наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий