

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

УТВЕРЖДАЮ

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



26.06.2023г.

**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 2023

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

### 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<br>У. Уметь разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала с учетом факторов внешней и внутренней среды организации, ее стратегических целей и задач<br>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<br>Лаборат.<br>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.<br>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"> <li>- взаимосвязь трудовой мотивации и корпоративной культуры организации.</li> <li>- достоинства и недостатки вертикализации рабочей нагрузки с позиции мотивирования работников.</li> <li>- способы повышения трудовой отдачи и закрепления персонала после окончания обучения.</li> </ul> |
| 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<br>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<br>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<br>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)                                      |
|       |  |   |   | <b>Итого</b>   | <b>100</b>  |

## 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. [Ветлужских Е.Н. Мотивация и оплата труда: инструменты. Методики. Практика / Ветлужских Е.Н.. — Москва : Альпина Паблишер, 2019. — 160 с. — ISBN 978-5-9614-1728-9. — Текст : электронный // IPR SMART : \[сайт\]. — URL: https://www.iprbookshop.ru/86874.html \(дата обращения: 11.05.2023\)](https://www.iprbookshop.ru/86874.html)
5. [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](#)

Публишер, 2017. — 150 с. — 978-5-9614-6150-3. — Режим доступа: <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 Публишер, 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 Публишер, 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