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

Дата актуализации рабочей программы: 28.06.2024

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	Семе-стр	Лек-ции	Семинар Лаборат. Практич.	Само-стоят. раб.	В интера-ктивной 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
		Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы. Классификации мотивов труда. 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.
2	Тема 2. Система мотивации и стимулирования персонала организации, факторы ее формирования. Политика мотивации и стимулирования персонала организации	Понятие системы мотивации и стимулирования персонала организации, ее цель и задачи. Факторы, оказывающие влияние на формирование системы мотивации и стимулирования персонала: внешние (институциональные и рыночные) и внутренние. Понятие материального и нематериального стимулирования, их структура и характер мотивационного воздействия на персонал. Связь системы управления персоналом и системы мотивации и стимулирования персонала организации. Политика организации в области мотивации и стимулирования труда, ее связь с кадровой политикой и стратегией компании. Особенности мотивационной персонал-стратегии в зависимости от стратегии компании. Принципы формирования политики мотивации и стимулирования персонала организации.
3	Тема 3. Измерение и мониторинг трудовой мотивации	Психологические методы изучения мотивации: экспериментальные методики, проективные методики, тренинги, социометрические методики и др. Возможность практического применения в управлении мотивацией персонала в организации. 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. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
4	Тема 4. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом	Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя.

№ 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	Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь. Показатели экономической эффективности системы мотивации и стимулирования персонала, их расчет. Метод анализа динамических рядов. Показатели социальной эффективности системы мотивации и стимулирования персонала. Методика исследования удовлетворенности работой.
6	Тема 6. Политика оплаты труда в организации и оценка ее эффективности и конкурентоспособности	Структура и функции оплаты труда. Факторы формирования политики оплаты труда (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы трудовых вознаграждений на уровне организации. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы вознаграждений. Этапы разработки системы трудовых вознаграждений. Оценка эффективности политики оплаты труда. Показатели социальной и экономической эффективности оплаты труда в организации. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала. Понятие конкурентоспособности системы оплаты труда. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.

5.3. Семинарские, практические, лабораторные занятия, их содержание

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
1	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. Обсуждение терминологического аппарата: понятие «мотивация» в содержательном и функциональном значениях. Структура системы трудовой мотивации. Уяснение сущности основных категорий понятийного аппарата: потребности, интересы, ценности. Мотивы и стимулы (устный опрос). Дискуссия: сравнительный анализ подходов к определению сущности мотивации труда разных авторов. Обсуждение значения институциональных факторов мотивации (трудовых ценностей, трудового законодательства и др.) и необходимость их учета в практике управления персоналом. Дискуссия: институциональные стимулы и их учет в практике мотивирования в организации.

№ раздела и темы	Содержание и формы проведения
	Тестирование (10 вопросов).
2	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. 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. Виды стимулирования, их роль в мотивационном процессе. Политика организации в области мотивации и стимулирования труда. Дискуссия: возможно ли полностью исключить принуждение как тип стимулов в практике мотивирования персонала в отечественных организациях? Тестирование (10 вопросов).
3	Занятие 3. Измерение и мониторинг трудовой мотивации. Проводится в форме практического занятия. Практическое задание: проведение исследования мотивации персонала. Используются известные методические подходы и их комбинации. Групповая работа (группы по 3-5 чел.) с помощью преподавателя. Презентация результатов исследования.
4	Занятие 4. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом. Проводится в форме семинара по обобщению и углублению знаний с элементами дискуссии. 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. 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. Дискуссия: - 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	Занятие 5. Реализация политики мотивации и стимулирования труда в системе управления персоналом. Проводится в форме кейс-стади. Кейс-стади: «Разработка политики мотивации и стимулирования персонала с учетом стратегии организации»
5	Занятие 6. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации. 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.

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

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.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	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.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	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.n, У.1…У.n, Н.1…Н.n)	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

ОБРАЗЕЦ БИЛЕТА

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)
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

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
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