

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Забайкальский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЗабГУ»)

Факультет социальных технологий и управления
Кафедра Менеджмента и управления персоналом

УТВЕРЖДАЮ:

Декан факультета

Факультет социальных
технологий и управления

Лига Марина Борисовна

«___» _____ 20___
г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.18 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
на 144 часа(ов), 4 зачетных(ые) единиц(ы)
для направления подготовки (специальности) 38.03.03 - Управление персоналом

составлена в соответствии с ФГОС ВО, утвержденным приказом
Министерства образования и науки Российской Федерации от
«___» _____ 20___ г. №___

Профиль – Документационное обеспечение и учет персонала (для набора 2022)
Форма обучения: Очно-заочная

1. Организационно-методический раздел

1.1 Цели и задачи дисциплины (модуля)

Цель изучения дисциплины:

сформировать комплексные знания в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружить будущих специалистов гибким инструментарием в вопросах изучения мотивов и стимулов к труду, продуктивной трудовой деятельности и эффективного управления

Задачи изучения дисциплины:

изучить основные теоретические подходы к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала;

ознакомить студентов с понятием мотивационного механизма организации, а также способами его формирования и управления им;

привить и закрепить навыки и умения разработки и реализации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

1.2. Место дисциплины (модуля) в структуре ОП

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» входит в базовую часть профессионального цикла дисциплин ФГОС ВПО по направлению 08.03.03 «Управление персоналом». Дисциплина является обязательной для студентов очно-заочной формы обучения. Теоретические знания и практические навыки, полученные студентами при ее изучении, должны быть использованы в процессе освоения последующих дисциплин согласно учебному плану, осуществлению научно-исследовательской работы, в т.ч. при подготовке курсовых работ и выпускной квалификационной работы.

1.3. Объем дисциплины (модуля) с указанием трудоемкости всех видов учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины (модуля) составляет 4 зачетных(ые) единиц(ы), 144 часов.

| Виды занятий | Семестр 6 | Всего часов |
|---|-----------|-------------|
| Общая трудоемкость | | 144 |
| Аудиторные занятия, в т.ч. | 32 | 32 |
| Лекционные (ЛК) | 16 | 16 |
| Практические (семинарские) (ПЗ, СЗ) | 16 | 16 |
| Лабораторные (ЛР) | 0 | 0 |
| Самостоятельная работа студентов (СРС) | 76 | 76 |

| | | |
|--|---------|----|
| Форма промежуточной аттестации в семестре | Экзамен | 36 |
| Курсовая работа (курсовой проект) (КР, КП) | КР | |

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

| Планируемые результаты освоения образовательной программы | | Планируемые результаты обучения по дисциплине |
|---|---|--|
| Код и наименование компетенции | Индикаторы достижения компетенции, формируемые в рамках дисциплины | Дескрипторы: знания, умения, навыки и (или) опыт деятельности |
| УК-10 | Знает базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике | <p>Знать: базовые принципы функционирования экономики и экономического развития, цели и формы участия государства в экономике</p> <p>Уметь: критически оценивать информацию об изменениях в экономике, в том числе перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны, последствия экономической политики при принятии личных экономических решений</p> <p>Владеть: методами анализа и оценки информации об изменениях в экономике, в т. ч. перспективах экономического роста и технологического развития экономики страны</p> |
| УК-10 | Умеет применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей | Знать: способы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей |

| | | |
|-------|---|---|
| | | <p>Уметь: разрабатывать и применять методы личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей</p> <p>Владеть: технологиями разработки и применения методов личного экономического и финансового планирования для достижения текущих и долгосрочных финансовых целей</p> |
| УК-10 | <p>Владеет способностью использовать основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач</p> | <p>Знать: основные положения и методы экономических наук при решении социальных и профессиональных задач</p> <p>Уметь: опираясь на основные положения и методы экономических наук, принимать рациональные решения при решении социальных и профессиональных задач</p> <p>Владеть: алгоритмами поиска и принятия обоснованных экономических решений в различных областях жизнедеятельности</p> |
| ПК-4 | <p>Способен организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала</p> | <p>Знать: систему организации трудовой деятельности</p> <p>Уметь: организовать трудовую деятельность, разработать и внедрить системы оплаты труда персонала</p> <p>Владеть: технологиями разработки и оценки эффективности системы оплаты труда персонала</p> |
| | | |

| | | |
|------|---|--|
| ПК-4 | ПК-4.1. Разрабатывает и внедряет системы организации труда персонала и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, выявляет резервы повышения производительности труда | <p>Знать: общий алгоритм и порядок нормирования труда на рабочих местах с оценкой затрат на персонал, способы повышения производительности труда.</p> <p>Уметь: осуществлять горизонтальное и вертикальное разделение труда, расстановку кадров, нормирование труда на рабочих местах</p> <p>Владеть: технологиями горизонтального и вертикального разделения труда, расстановки кадров, нормирования труда на рабочих местах, а также методами выявления резерва повышения производительности труда</p> |
| ПК-4 | ПК-4.2. Разрабатывает и внедряет системы оплаты труда персонала, подготавливает предложения по их совершенствованию | <p>Знать: виды систем оплаты труда, их содержание</p> <p>Уметь: разрабатывать и внедрять системы оплаты труда персонала, подготавливать предложения по их совершенствованию</p> <p>Владеть: инструментами разработки и внедрения систем оплаты труда, технологиями принятия решений по их усовершенствованию</p> |
| ПК-4 | ПК-4.3. Подготавливает предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала и планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат | <p>Знать: механизмы формирования бюджета на организацию труда персонала и планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</p> <p>Уметь: разрабатывать и критически оценивать предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала и планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</p> |

| | | |
|------|--|--|
| | | <p>Владеть: методами реализации принятых решений, связанных с организацией труда персонала предложения по формированию бюджета на организацию труда персонала и планового бюджета фонда оплаты труда, стимулирующих и компенсационных выплат</p> |
| ПК-4 | <p>ПК-4.4. Анализирует эффективность применяемых практик по организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот</p> | <p>Знать: передовые отечественные и зарубежные практики организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот</p> <p>Уметь: разрабатывать проектные решения, направленные на организацию нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот</p> <p>Владеть: инструментами внедрения, оценивания и оптимизации практик по организации нормирования труда, системы и уровня оплаты труда, материального стимулирования, компенсаций и льгот</p> |
| ПК-4 | <p>ПК-4.5. Использует в работе информационные системы и базы данных по оплате труда персонала</p> | <p>Знать: современные информационные системы и базы данных по оплате труда персонала</p> <p>Уметь: определять информационные системы и базы данных по оплате труда персонала, необходимые для эффективной организации трудовой деятельности и разработки системы оплаты труда</p> <p>Владеть: методами и методиками применения информационных систем и баз данных по оплате труда персонала</p> |

3. Содержание дисциплины

3.1. Разделы дисциплины и виды занятий

3.1 Структура дисциплины для очно-заочной формы обучения

| Модуль | Номер раздела | Наименование раздела | Темы раздела | Всего часов | Аудиторные занятия | | | С Р С |
|--------|---------------|---|---|-------------|--------------------|--------------------|--------|-------------|
| | | | | | Л К | П З (С З) | Л Р | |
| 1 | 1.1 | Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности | Мотивация и стимулирование труда: понятие, содержание. Значение мотивации и стимулирования труда в деятельности организации | 12 | 2 | 2 | 0 | 8 |
| | 1.2 | Теоретические основы и концепции мотивации труда | Содержательные и процессуальные теории мотивации и стимулирования труда | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| 2 | 2.1 | Психологические аспекты мотивации труда | Психологический подход к исследованию сущности мотивации труда. Потребность как социально-психологическая категория. | 12 | 2 | 2 | 0 | 8 |
| | 2.2 | | | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 3.1 | Стимулирование труда персонала | Материальное вознаграждение персонала. Функции заработной платы. Системы оплаты труда, начисления льгот и компенсаций. | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| 4 | 4.1 | Мотивационный механизм организации | Организационно-административные, социально-психологические, экономические методы мотивации и | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |

| | | | | | | | | |
|-------|-----|--|--|-----|----|----|---|----|
| | | | стимулирования труда. | | | | | |
| | 4.2 | Мотивационные ресурсы управления организацией | Организация труда персонала, оснащение рабочих мест, создание благоприятных условий труда, внедрение корпоративной культуры как фактор повышения трудовой мотивации | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| 5 | 5.1 | Демотивация персонала и способы ее профилактики | Проблема низкой мотивации труда персонала. Факторы, способствующие снижению мотивационного состояния работников. Управленческие механизмы предупреждения демотивации персонала | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| 6 | 6.1 | Аудит мотивационного состояния организации и Проектирование эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации | Оценка производительности труда. Оценка результатов труда в соответствии с ключевыми показателями эффективности. Исследование системы мотивации труда на предмет эффективности. Проектирование и внедрение эффективных систем мотивации и стимулирования труда в организации | 14 | 2 | 2 | 0 | 10 |
| Итого | | | | 108 | 16 | 16 | 0 | 76 |

3.2. Содержание разделов дисциплины

3.2.1. Лекционные занятия, содержание и объем в часах

| Модуль | Номер раздела | Тема | Содержание | Трудоемкость (в часах) |
|--------|---------------|------|------------|------------------------|
| | | | | |

| | | | | |
|---|-----|---|--|---|
| 1 | 1.1 | Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности | Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как учебная дисциплина: предмет, объект, цели и задачи курса. Методологические подходы к мотивации трудовой деятельности. Основные понятия курса – «потребность», «мотив», «стимул», «мотивация», «мотивация трудовой деятельности», «стимулирование трудовой деятельности». Классификации мотивов к труду. Сущность мотивации как процесса трудовой деятельности и ее основные факторы. Особенности трудовой мотивации работников. | 2 |
| | 1.2 | Теоретические основы и концепции мотивации труда | Эволюция концепций мотивации. Ранние взгляды на мотивацию труда (Ф. Тейлор, Э. Мэйо, Д. Макгрегор). Содержательные теории мотивации (А. Маслоу, К. Альдерфер, Ф. Герцберг, Д. Макклелланд). Процессуальные теории мотивации (В. Врум, С. Адамс, Э. Локк, модель Портера-Лоулера). Исследования отечественных ученых в области трудовой мотивации (В.И. Герчиков и др.). Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда (японская концепция мотивации, концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте, концепция социально-рыночного хозяйства Л. Эрхарда, современный российский подход к проблемам мотивации персонала) | 2 |
| 2 | 2.1 | Психологические аспекты мотивации труда | Мотивационные состояния человека. Влияние темперамента личности на особенности поведения в процессе труда. Психологические типы личности и их классификация. Социальная типология личностей. Рекомендации по формированию трудовых коллективов с учетом психологических типов работников. | 2 |
| 3 | 3.1 | Стимулирование | Сущность стимулирования труда. | 2 |

| | | | | |
|---|-----|---|--|---|
| | | ие труда персонала | Классификация стимулов к труду. Основные принципы стимулирования. Основные формы стимулирования. Заработная плата и ее характеристики. Существующие системы оплаты труда и их виды. Премирование работников. Сравнительный анализ систем оплаты труда. Партисипативное управление в системе мотивации и стимулирования труда | |
| 4 | 4.1 | Мотивационный механизм организации | Понятие и сущность мотивационного механизма. Влияние факторов внешней и внутренней среды на мотивацию труда. Технологии формирования мотивационного механизма в организации. Методы мотивации | 2 |
| | 4.2 | Мотивационные ресурсы управления организацией | Сущность мотивационных ресурсов в управлении организацией. Виды мотивационных ресурсов (организация труда, социальное партнерство, социальная политика, организационная культура). Организация труда как условие повышения его эффективности. Социальное партнерство в организации труда. Социальная политика организации. Организационная культура. Оценка эффективности управления мотивацией. | 2 |
| 5 | 5.1 | Демотивация персонала и способы ее профилактики | Понятие «демотивация персонала». Факторы демотивации персонала. Стадии развития демотивации, причины пассивности работника. Профилактика демотивации | 2 |
| 6 | 6.1 | Аудит мотивационного состояния организации и Проектирование эффективной системы мотивации и с | Понятие, сущность и виды аудита мотивационного состояния организации. Технология проведения аудита мотивационного состояния. Требования к проведению аудита мотивационного состояния организации. Критерии эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой | 2 |

| | | | |
|--|--|-----------------------------------|---|
| | | тимулирование труда в организации | деятельности. Этапы проектирования системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Принципы построения эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации |
|--|--|-----------------------------------|---|

3.2.2. Практические занятия, содержание и объем в часах

| Модуль | Номер раздела | Тема | Содержание | Трудоемкость (в часах) |
|--------|---------------|---|--|------------------------|
| 1 | 1.1 | Введение в мотивацию и стимулирование трудовой деятельности | Мотивация как одна из функций управления и как состояние мотивов субъекта поведения. Объект и субъект мотивации. Внешняя и внутренняя мотивация. Принципы и задачи мотивации труда. | 2 |
| | 1.2 | Теоретические основы и концепции мотивации труда | <p>Потребности как основа трудового поведения работников.</p> <p>Классификация потребностей: по индивидуально-функциональному, общественно-функциональному признакам; эластичные и неэластичные потребности.</p> <p>Эгоцентрические и эксцентрические потребности. Классификация А.Маслоу. Свойства и особенности потребностей. Ценности.</p> <p>Определение, классификация, функции. Источники ценностей. Ценностная структура личности. Ценностные ориентации. Система ценностей. Связь потребностей с ценностями. Цели. Определение цели. Организационные цели, цели субъекта и объекта управления.</p> <p>Влияние целей на мотивацию.</p> <p>Требования, предъявляемые к формулированию целей компании. Ценности-цели и ценности-средства.</p> <p>Факторы, влияющие на ценности организации. Мотивы. Определение мотива. Смыслообразующая функция мотивов в поведении.</p> <p>Классификация мотивов. Стимулы.</p> <p>Определение, классификация.</p> <p>Проблемы измерения интенсивности</p> | 2 |

| | | | | |
|---|-----|---|---|---|
| | | | и силы стимулов. Связь стимулов с потребностями, мотивами, целями | |
| 2 | 2.1 | Психологические аспекты мотивации труда | Понимание мотива в отечественной психологии. «Мотив» в системе близких психологических понятий. Типы личностей человека. Характеристика основных типов. Классификация типов личностей человека: инструменталист, профессионал, патриот, хозяин, люмпен. | 2 |
| 3 | 3.1 | Стимулирование труда персонала | Понятие процесса стимулирования. Операции процесса стимулирования: разработка нормативной базы, измерение результатов труда, оценка деятельности, расчет и вручение стимулов, информирование работников о нормативной базе. Нормативная база стимулирования. Функции стимулирования. Виды стимулирования и формы организации стимулирования. Позитивное и негативное; общее, эталонное и соревновательное стимулирование; непосредственное, текущее и перспективное стимулирование; индивидуальное и коллективное стимулирование. Опережающая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки, принципы совершенствования. Подкрепляющая форма организации стимулирования, ее достоинства и недостатки. Условия применения подкрепляющего стимулирования. Принципы стимулирования: экономии стимула, соответствия стимула психологическим затратам (принцип выгоды); соответствия необходимых психологических затрат возможностям (принцип шанса); принципы информированности; понятности расчетов; своевременности; принцип борьбы мотивов; соотношения позитивного и негативного, опережающего и подкрепляющего, морального и | 2 |

| | | | | |
|---|-----|---|--|---|
| | | | <p>материального, коллективного и индивидуального стимулирования.</p> <p>Сущность денежного стимулирования. Экономические и социальные аспекты сдельной и повременной систем заработной платы. Новые формы материально-денежного стимулирования.</p> <p>Современные подходы к построению тарифных систем предприятий.</p> <p>Бестарифные и рейтинговые системы.</p> <p>Основные противоречия в оплате труда. Социальные проблемы в сфере денежного стимулирования.</p> | |
| 4 | 4.1 | Мотивационный механизм организации | <p>Основные направления компенсационной политики компании. Составляющие компенсационной и некомпенсационной систем.</p> <p>Структура компенсационного пакета.</p> <p>Принципы и правила построения компенсационного пакета.</p> <p>Социальный пакет как важная составляющая компенсационного пакета. Классификация социальных пакетов. Требования к формированию социального пакета на предприятии. Система дополнительного вознаграждения.</p> <p>Способы вознаграждения различных групп персонала. Премияльная система компании. Системы «участия». Характеристика систем: участие в управлении организацией (делегирование полномочий); участие в капитале, участие в прибылях, участие в здоровье персонала.</p> | 2 |
| | 4.2 | Мотивационные ресурсы управления организацией | <p>Теории «поля» и их влияние на мотивацию персонала. Культурное поле компании и границы его формирования. Меры общеорганизационного стимулирования и их связь с элементами корпоративной культуры.</p> <p>Мотивационное значение миссии организации, кадровых ротаций, процедур оценки персонала, корпоративного стиля</p> | 2 |

| | | | | |
|---|-----|--|---|---|
| | | | взаимоотношений, сплоченности команды менеджеров, информационных потоков в организации и карьерного планирования. Характеристика основных типов организационных культур. Первоочередные интересы и потребности бизнеса в данной культуре. Мотивы трудовой деятельности персонала, способствующие удовлетворению потребностей компании данной культуры. Механизм мотивации, используемый для согласования потребностей бизнеса и мотивов персонала | |
| 5 | 5.1 | Демотивация персонала и способы ее профилактики | Сущность демотивации персонала. Причины демотивации персонала. Категории людей, карта мотиваторов или личностных характеристиках которые делают демотивацию наиболее типичной. Пути преодоления демотивации персонала. | 2 |
| 6 | 6.1 | Аудит мотивационного состояния организации и Проектирование эффективной системы мотивации и стимулирования труда в организации | Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда в организации. Диагностика уровня удовлетворенности трудом персонала. Анализ локальных нормативно-правовых актов на предмет эффективности системы мотивации и стимулирования труда. Процессы целеполагания в разработке системы мотивации и стимулирования труда. Комплексный подход к разработке эффективной системы мотивации и стимулирования труда. Составление карты мотиваторов | 2 |

3.2.3. Лабораторные занятия, содержание и объем в часах

| Модуль | Номер раздела | Тема | Содержание | Трудоемкость (в часах) |
|--------|---------------|------|------------|------------------------|
| | | | | |

3.3. Содержание материалов, выносимых на самостоятельное изучение

| Модуль | Номер раздела | Содержание материалов, выносимого на самостоятельное изучение | Виды самостоятельной деятельности | Трудоемкость (в часах) |
|--------|---------------|---|--|------------------------|
| 1 | 1.1 | Проблема мотивации и стимулирования труда в теории и практике управления | Составления глоссария по теме | 8 |
| | 1.2 | Анализ теорий мотивации и стимулирования трудовой деятельности | Составление опорной таблицы | 10 |
| 2 | 2.1 | Психологические аспекты мотивации труда | Психофизиологические механизмы формирования мотивационного состояния работника | 8 |
| 3 | 3.1 | Сравнительный анализ систем оплаты труда в России и зарубежных странах | Написание реферата-обзора | 10 |
| 4 | 4.1 | Характеристика групп методов мотивации и стимулирования труда | Составление опорной таблицы | 10 |
| | 4.2 | Инновационные методы мотивации и стимулирования труда в организациях | Составление таблицы, отражающей сущность, преимущества и недостатки инновационных методов стимулирования труда | 10 |
| 5 | 5.1 | Профессиональная деструкция и профессиональное выгорание | Подготовка сообщения | 10 |
| 6 | 6.1 | Проектирование эффективной системы мотивации и стимулирования труда посредством применения методик определения потребностей и мотивов труда персонала | Работа с электронными ресурсами для подготовки к докладу | 10 |

4. Фонд оценочных средств для проведения текущей и промежуточной

аттестации обучающихся по дисциплине

Фонд оценочных средств текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины представлен в приложении.

[Фонд оценочных средств](#)

5. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

5.1. Основная литература

5.1.1. Печатные издания

1. 1. Бухалков М.И. Управление персоналом: учебник/ М. И. Бухалков. – Москва: ИНФРА-М, 2018. - 400 с. 2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации : стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие для студентов вузов по спец. «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / А. Я. Кибанов, И. Б. Дуракова. - Москва: ИНФРА-М, 2010. - 301 с. 3. Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала: учеб. пособие для студентов вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - Москва: ЮНИТИ-ДАНА, 2019. - 312 с. 4. Мумладзе Р. Г. Экономика и социология труда: учебник / Р.Г.Мумладзе, Г. Н. Гужина. - Москва: Кнорус,2109.- 328 с. 5. Яковлева Т.Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда / Т. Г. Яковлева. – Санкт-Петербург: Питер, 2017. - 240 с.

5.1.2. Издания из ЭБС

1. 1. Адашев А. У. Мотивация персонала как функция менеджмента / А. У. Адашев, Х. О. Арслонов // Мировая наука. – 2019. – № 1(22). – С. 34-37. 2. Аргашокова О. И. Проблемы управления мотивацией персонала / О. И. Аргашокова // Социально-гуманитарные технологии. – 2020. – № 4(16). – С. 23-31. 3. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами / Майкл Армстронг, Стивен Тейлор. – 14-е изд. – Санкт-Петербург : Питер, Прогресс книга, 2018. – 1038 с. 4. Афанасьева В. С. Эффективные методы мотивации персонала / В. С. Афанасьева // Аллея науки. – 2020. – Т. 2. – № 12(51). – С. 456-458. 5. Горносталева М. Е. Мотивация персонала организации на основе совершенствования оплаты труда / М. Е. Горносталева // Синергия Наук. – 2020. – № 54. – С. 379-392. 6. Десслер, Г. Управление персоналом / Г. Десслер ; пер. 9-го англ. изд. – 4-е изд., электрон. – Москва : Лаборатория знаний, 2020. – 802 с. 7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2019. –321 с. 8. Тебекин А.В. Стратегическое управление персоналом : учебник / А.В. Тебекин. – Москва: КноРус, 2020. – 720 с.

5.2. Дополнительная литература

5.2.1. Печатные издания

1. 1. Авдулова Т. П. Психологические основы менеджмента: Учеб.-метод. Пособие / Т.П.Авдулова.-Москва:Либерия,2015. - 154с. 2. Верещагина ЛА. Психология потребностей и

мотивация персонала /Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. - Харьков: Гуманитарный Центр, 2015. - 156 с. 3. Ветлужских Е. Н. Мотивация и оплата труда. Инструменты. Методики. Практика / Е. Н. Ветлужских.- Москва: Бизнес Букс, 2017.-149 с. 4. Волосский А. А. Мотивация и стимуляция труда /А. Волосский.- Москва: Техносфера, 2007. - 496 с. 5. Дипроуз Д. Мотивация / Д. Дипроуз: пер. с англ. – Москва: Эксмо, 2018.-256 с. 6. Егоршин А.П. Управление персоналом: Учебник /А.П.Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2015. - 720с. 7. Иванова С.В. Мотивация на 100%. А где же у него кнопка? / С. Иванова. – Москва: Бизнес Букс, 2018.-288 с. 8. Карташова Л. В. Организационное поведение: Учебник /Л. В. Карташова, Т. В. Никонова, Т. О. Соломанидина. - Москва: ИНФРА-М, 2008.-384 с. 9. Кирхлер Э. Мотивация в организациях / Эрих Кирхлер, Криста Родлер.- Харьков: Гуманитарный Центр, 2018.-168 с. 10. Маренков Н. Л. Управление персоналом организаций: учеб. пособие для студентов вузов / Н. Л. Маренков, Н. Н. Косаренко.-Москва: Акад. Проект Трикста, 2012. - 464 с. 11. Мишурова И. В. Управление мотивацией персонала: Учеб.-практич. пособие / И.В.Мишурова, П.В.Кутелев.-Москва: МарТ, 2010.-224с. 12. Шапиро С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро.- Москва: ГроссМедиа, 2013. - 224 с.

5.2.2. Издания из ЭБС

1. 1. Управление персоналом в России: история и современность. Книга 1 : монография / под ред. А. Я. Кибанова. – Москва : ИНФРА-М, 2020. – 240 с. 2. Чиркова Ю. Р. Управление трудовой мотивацией персонала: современные механизмы и методы изучения / Ю. Р. Чиркова // Российская наука и образование сегодня: проблемы и перспективы. – 2020. – № 6(37). – С. 62-74.

5.3. Базы данных, информационно-справочные и поисковые системы

| Название | Ссылка |
|---|---|
| Корпоративный менеджмент | http://www.cfin.ru/ |
| Научная электронная библиотека | http://elibrary.ru/ |
| Журнал «Управление персоналом» - электронная версия | http://www.toppersonal |

6. Перечень программного обеспечения

Программное обеспечение общего назначения: ОС Microsoft Windows, Microsoft Office, АБВУУ FineReader, ESET NOD32 Smart Security Business Edition, Foxit Reader, АИБС "МегаПро".

Программное обеспечение специального назначения:

1) 1С-Битрикс: Корпоративный портал - Компания 1С: Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях 7-Zip АБВУУ FineReader Adobe Audition Adobe Flash Adobe In Design Adobe Lightroom Adobe Photoshop

2) СПС "Консультант Плюс"

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

| | |
|--|--|
| Наименование помещений для проведения учебных занятий и для самостоятельной работы обучающихся | Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы |
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по факультету |
| Учебные аудитории для проведения практических занятий | |
| Учебные аудитории для курсового проектирования(выполнения курсовых работ) | Состав оборудования и технических средств обучения указан в паспорте аудитории, закрепленной расписанием по кафедре |

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

Лекционные занятия: При написании конспекта лекций кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; помечать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначить вопросы, термины,

материал, который вызывает трудности, пометить и попытаться найти ответ в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на консультации, либо на практическом занятии.

Подготовка к практическим занятиям: Знакомство с основной и дополнительной литературой, включая справочные издания, зарубежные источники. Фиксирование основных положений, терминов, сведений, требующих для запоминания и являющихся основополагающими в этой теме. Конспектирование источников по рассматриваемой теме. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов на контрольные вопросы.

Курсовая работа: Поиск литературы по исследуемой проблеме. Соблюдение структуры курсовой работы. Последовательное и логичное изложение мнения авторов и своего суждения по выбранному вопросу; изложение основных аспектов проблемы. Корректное оформление курсовой работы. Подготовка доклада по курсовой работе.

Подготовка к экзамену:

При подготовке к экзамену необходимо ориентироваться на конспекты лекций, рекомендуемую литературу, посещать консультации к экзамену.

Разработчик/группа разработчиков:
Валентина Сергеевна Антонова

Типовая программа утверждена

Согласована с выпускающей кафедрой
Заведующий кафедрой

_____ «___» _____ 20___ г.