

ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Директор института
Высшая школа экономики и
управления

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
ЮУрГУ Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Савельева И. П.
Пользователь: saveljevaap
Дата подписания: 22.10.2019

И. П. Савельева

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА к ОП ВО от 26.06.2019 №084-2200

дисциплины В.1.12 Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
для направления 38.03.03 Управление персоналом
уровень бакалавр тип программы Бакалавриат
профиль подготовки Управление персоналом организации
форма обучения очная
кафедра-разработчик Экономика труда и управление персоналом

Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению
подготовки 38.03.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки
от 14.12.2015 № 1461

Зав.кафедрой разработчика,
д.пед.н., проф.

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Резанович И. В.
Пользователь: rezanovichiv
Дата подписания: 21.10.2019

И. В. Резанович

Разработчик программы,
к.техн.н., доц., доцент

Электронный документ, подписанный ПЭП, хранится в системе
электронного документооборота
Южно-Уральского государственного университета

СВЕДЕНИЯ О ВЛАДЕЛЬЦЕ ПЭП

Кому выдан: Максакова И. В.
Пользователь: maksakovaiv
Дата подписания: 21.10.2019

И. В. Максакова

Челябинск

1. Цели и задачи дисциплины

Цель: формирование у студентов профессиональных компетенций, связанных с использованием теоретических знаний в области трудовой мотивации, формирование практических навыков использования материальных и нематериальных методов управления трудовым поведением работников. К задачам дисциплины относятся: • формирование правильного понимания основных понятий, связанных с трудовой мотивацией и стимулированием; • овладение знаниями в области становления и развития теории и практики стимулирования трудовой деятельности персонала; • изучение особенностей оценки работников, их материального и нематериального стимулирования; • выработка навыков и умений использования социологических методов изучения трудовой мотивации.

Краткое содержание дисциплины

Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Процессуальные теории мотивации. Материальное стимулирование труда, основные направления мотивации. Денежные формы стимулирования. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения. Формы и системы организации заработной платы. Премиальная система и ее элементы. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения коллективного заработка. Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Организационные формы стимулирования Натуральные формы стимулирования и патернализм. Морально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (ЗУны)
ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Знать: основные теории мотивации персонала, принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядок применения дисциплинарных взысканий Уметь: применять на практике теоретические знания при формировании системы мотивации и стимулирования персонала Владеть: навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях)
ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Знать: теоретические основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации Уметь: использовать на практике теоретические

	знания по исследованию удовлетворенности персонала работой в организации
	Владеть:навыками применения основных методов исследования удовлетворенности персонала работой в организации
ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Знать:теоретические основы формирования систем материального и нематериального стимулирования Уметь:применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации Владеть:навыками корректировки методов материального и нематериального стимулирования исходя из результатов исследования их эффективности

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Б.1.20 Основы управления персоналом	Б.1.04 Практикум по виду профессиональной деятельности

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Б.1.20 Основы управления персоналом	Знать: Знать: основы современной философии и концепции управления персоналом, сущность и задачи, закономерности, принципы и методы управления персоналом; основ разработки и внедрения требований к должностям, критерии подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала; цели, задачи и виды аттестации и других видов текущей деловой оценки персонала в соответствии со стратегическими планами организации Уметь: применять теоретические положения в практике управления персоналом организации; разрабатывать и применять технологии текущей деловой оценки персонала Владеть: навыками проведения аттестации, а также других видов текущей деловой оценки различных категорий персонала; методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 2 з.е., 72 ч.

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах	
		Номер семестра	
		5	
Общая трудоёмкость дисциплины	72	72	
<i>Аудиторные занятия:</i>	32	32	
Лекции (Л)	16	16	
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	16	16	
Лабораторные работы (ЛР)	0	0	
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	40	40	
Подготовка реферата	19	19	
Подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения («круглые столы, де-ловые игры, конференции)	16	16	
Подготовка к зачету	5	5	
Вид итогового контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет	

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом	4	2	2	0
2	Теоретические основы трудовой мотивации	4	2	2	0
3	Формирование мотивационного механизма на предприятии	4	2	2	0
4	Управление мотивационным механизмом	4	2	2	0
5	Формы и методы стимулирования	4	2	2	0
6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования	4	2	2	0
7	Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	8	4	4	0

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Мотивация как функция кадровой политики ее место в системе управления персоналом. Мотивация в управлении, эволюция понятия. Определения мотивации. Основные понятия в структуре мотивации: мотив, потребность, стимул, мотивация. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении персоналом. Мотивация как процесс, ключевые психологические закономерности.	2
2	2	Теоретические основы трудовой мотивации. Содержательные теории мотивации. Теория мотивации Маслоу: классификация потребностей Маслоу, использование в управлении, критика теории Маслоу. Теория Д. Мак-Грегора: теория X и Y. Теория Мак Келланда: теория потребностей власти, успеха, причастности. Двухфакторная теория Герцберга: классификация фак-торов в теории Герцберга, применение в управлении, критика теории Герцберга. Теоретические основы трудовой мотивации. Процессуальные теории мотивации. Теория ожидания В.Врума: базисные положения теории	2

		ожиданий и взаимосвязь факторов мотивации в теории ожиданий. Теория справедливости Адамса: сущность и применение теории справедливости. Модель Портера-Лоулера: основные элементы модели Портера-Лоулера, применение модели в управлении. Теория партисипативного управления	
3	3	Формирование мотивационного механизма на предприятии. Технология мотивации и стимулирования. Воздействие на мотивационные факторы внешней и внутренней среды. Методы стимулирования: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные.	2
4	4	Управление мотивационным механизмом. Структуры, отвечающие за мотивацию и стимулирование на предприятии. Эффективность управления мотивацией, формы и методы. Оценка эффективности управления мотивацией.	2
5	5	Формы и методы стимулирования Сущность и виды стимулирования. Материальное и нематериальное стимулирование. Нематериальные формы стимулирования: организационные формы стимулирования; мотивация карьерным ростом; ротация и расширение трудовых функций.	2
6	6	Нематериальные и неденежные формы стимулирования. Натуральные формы стимулирования и патернализм: компенсационный пакет и его составляющие – натуральные формы стимулирования, обучение, страхование медицинское, пенсионное, страхование жизни и др. Социально-психологические методы мотивации. Мотивация соучастием.	2
7	7	Оплата труда, ее сущность и функции в системе вознаграждения. Формы и методы оплаты труда. Тарифная и бестарифная системы оплаты труда в бюджетной и внебюджетной сферах деятельности. Государственное регулирование оплаты труда. Премиальная система и ее элементы: круг премируемых, показатели и условия премирования, размер и источники премирования. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения коллективного заработка. Учет трудового вклада. Зарубежный опыт оплаты труда. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера, "Импрошнейр".	2
8	7	Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием. Подготовка, организация и проведение исследований удовлетворенности персонала работой в организации. Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования персонала	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	1	Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний	2
2	2	Занятие проводится в форме обсуждения проблемных ситуаций; обсуждение темы по контрольным вопросам. Цель: закрепление теоретических знаний	2
3	3	Занятие проводится в форме обсуждения докладов по заданной теме. Цель: анализ современных точек зрения исследователей на проблемы управления мотивацией и стимулированием персонала	2
4	4	Занятие включает в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных форм и методов стимулирования персонала	2
5	5	Занятие включают в себя проведение ролевых и деловых игр, индивидуальные задания, групповые дискуссии. Цель: Освоение основных принципов применения неденежных форм стимулирования персонала	2
6	6	Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с	2

		основными формами стимулирования. Цель: Освоение основных принципов применения основных форм и методов стимулирования персонала	
7	7	Занятие проводится в форме обсуждения темы по заданным вопросам. Цель: знакомство с российским и зарубежным опытом использования различных систем и форм оплаты труда.	2
8	7	Занятие включает в себя обсуждение кейсов, практическое знакомство с основными формами денежного стимулирования. Цель: Формирование умения анализировать и корректировать систему стимулирования персонала в целом.	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС		
Вид работы и содержание задания	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц)	Кол-во часов
Подготовка рефератов	Список литературы по каждой теме студент подбирает самостоятельно, в том числе из списка основной и дополнительной литературы	12
Подготовка к занятиям, проводимым с использованием активных форм обучения (деловые игры)	Основная литература, п.1-3, Дополнительная литература п.1-5	12
Подготовка к зачету	Основная литература, п.1-3, Дополнительная литература п.1-5	16

6. Инновационные образовательные технологии, используемые в учебном процессе

Инновационные формы учебных занятий	Вид работы (Л, ПЗ, ЛР)	Краткое описание	Кол-во ауд. часов
Использование проблемно-ориентированного междисциплинарного подхода к изучению наук	Лекции	В лекциях приводятся примеры, показывающие связь дисциплины с другими дисциплинами, изучаемыми студентами. (связь с дисциплиной «Оплата труда персонала», "Организация и нормирование труда")	2
Использование методов, основанных на изучении практики (case studies)	Практические занятия и семинары	Задания кейса для ПЗ взяты из практики Российских и зарубежных предприятий.	2
Использование проектно-организованных техно-логий обучения работе в команде над комплекс-ным решением практических задач	Практические занятия и семинары	Деловая игра предполагает решение комплексной задачи с использование командного способа принятия решения.	2

Собственные инновационные способы и методы, используемые в образовательном процессе

Не предусмотрены

Использование результатов научных исследований, проводимых университетом, в рамках данной дисциплины: нет

7. Фонд оценочных средств (ФОС) для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины

7.1. Паспорт фонда оценочных средств

Наименование разделов дисциплины	Контролируемая компетенция ЗУны	Вид контроля (включая текущий)	№№ заданий
Все разделы	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Опрос по вопросам к темам дисциплины	
Все разделы	ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Опрос по вопросам к темам дисциплины	
Формирование мотивационного механизма на предприятии	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Решение кейса	
Управление мотивационным механизмом	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	Деловая игра	
Формы и методы стимулирования	ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Решение кейса	
Нематериальные и неденежные формы стимулирования	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Решение кейса	

Оплата труда персонала. Оценка удовлетворенности персонала материальным и нематериальным стимулированием	ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	Решение кейса	
Все разделы	ПК-8 знанием принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умением применять их на практике	зачет	вопросы к зачету
Все разделы	ПК-23 знанием основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике	зачет	вопросы к зачету
Все разделы	ПК-24 способностью применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	зачет	вопросы к зачету

7.2. Виды контроля, процедуры проведения, критерии оценивания

Вид контроля	Процедуры проведения и оценивания	Критерии оценивания
Опрос по вопросам к темам дисциплины	Оценивается процент правильных ответов на вопросы. Каждому студенту задается по три вопроса из тем, выносимых на экзамен. При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179). Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 10%. Ответ на каждый вопрос максимально оценивается в 1 баллов (критерии: знание теоретического материала, логичность рассуждений).	Зачтено: Ответил на 6 и более вопросов из 10 правильно и аргументированно Не зачтено: Ответил менее чем на 6-вопросов
Решение кейса	Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности	Зачтено: Студент набрал 6 и более баллов Не зачтено: Студент набрал менее 6 баллов

	<p>и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 15%.</p>	
Деловая игра	<p>Студенты получают условия деловой игры, выполняют ее и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 20%.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал 6 и более баллов Не зачтено: Студент набрал менее 6 баллов</p>
Решение кейса	<p>Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 15%.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал 6 и более баллов Не зачтено: Студент набрал менее 6 баллов</p>
Решение кейса	<p>Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 15%.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал 6 и более баллов Не зачтено: Студент набрал менее 6 баллов</p>
Решение кейса	<p>Студенты получают условия кейса, выполняют его и защищают результаты. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. № 179). Оценка осуществляется исходя из критериев степени раскрытия вопроса, логичности и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 15%.</p>	<p>Зачтено: Студент набрал 6 и более баллов Не зачтено: Студент набрал менее 6 баллов</p>

	и грамотности изложения. Максимальное количество баллов – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 15%.	
зачет	<p>Зачет проводится в форме устного опроса. Каждому студенту задается по два вопроса из тем, выносимых на зачет.</p> <p>При неправильном ответе студенту могут быть заданы уточняющие или новые вопросы из этой темы. При оценивании результатов мероприятия используется балльно-рейтинговая система оценивания результатов учебной деятельности обучающихся (утверждена приказом ректора от 24.05.2019 г. №179).</p> <p>Максимальное количество баллов за 2 вопроса – 10. Весовой коэффициент мероприятия – 40%. Ответ на каждый вопрос максимально оценивается в 3 балла (критерии: 3 - знание теоретического материала, 1 - логичность рассуждений, 1 - аргументированный ответ). 1 балл - ответил на дополнительные вопросы.</p>	<p>Зачтено: Для получения зачета необходимо набрать 6 баллов и более. Прочно усвоил предусмотренный программный материал; - правильно, аргументировано ответил на все вопросы, с приведением примеров; - показал глубокие систематизированные знания, владеет приемами рассуждения и сопоставляет материал из разных источников: теорию связывает с практикой, другими темами данного курса, других изучаемых предметов - без ошибок выполнил практическое задание. Обязательным условием выставленной оценки является правильная речь в быстром или умеренном темпе.</p> <p>Не зачтено: Выставляется студенту, который набрал менее 6 баллов - т.е. не ответил на вопросы, или в ответах на вопросы допустил существенные ошибки. Не может ответить на дополнительные вопросы, предложенные преподавателем. Целостного представления о взаимосвязях, компонентах, этапах развития культуры у студента нет.</p>

7.3. Типовые контрольные задания

Вид контроля	Типовые контрольные задания
Опрос по вопросам к темам дисциплины	Вопросы по темам.doc
Решение кейса	Кейс Гстиница Корвет.doc
Деловая игра	Деловая игра.doc
Решение кейса	Кейс Воспитание лояльности.doc
Решение кейса	Кейса Создание нематериальной системы мотивации сотрудников.doc
Решение кейса	Кейс Дифференцированная зависть.doc
зачет	1. Мотивация как элемент и функция управления персоналом. 2. Взаимосвязь мотивации с потребностями человека. Основные понятия. 3. Мотивы и стимулы труда. Механизм их взаимодействия. 4. Механизм трудовой мотивации. 5. Теория иерархии человеческих потребностей А. Малоу. 6. Теория Приобретенных потребностей Д. МакКлелланда 7. Двухфакторная теория Ф. Герцберга 8. Теория СВР К. Альдерфера.

9. Теория ожиданий В. Врума
10. Теория справедливости.
11. Теория Портера-Лоулера.
12. Теория партисипативного управления.
13. Сравнительный анализ содержательных теорий.
14. Сравнительный анализ процессуальных теорий
15. Сущность заработной платы и поощрительных систем в рыночной экономике.
16. Функции заработной платы.
17. Сущность и значение тарифной системы. Элементы тарифной системы оплаты труда: тарифно-квалификационные справочники, тарифные сетки, тарифные ставки.
18. Сущность повременной оплаты труда и ее разновидности.
19. Сущность сдельной оплаты труда и ее разновидности.
20. Коллективная форма организации и оплаты труда, особенности и методы распределения коллективного заработка.
21. Системы коллективного премирования Скэнлона, Раккера, «Имрошайр»
22. Премиальная система и ее элементы.
23. Организационные формы стимулирования. Мотивация свободным временем: свободное и рабочее время, формы стимулирования свободным временем – свободные графики, разновидности «сжатой» недели, неполная занятость, специальные программы.
24. Организационные формы стимулирования. Мотивация карьерным ростом: понятие и цели карьеры, стадии карьерного роста, формирование рабочего резерва, типы карьерного роста.
25. Организационные формы стимулирования. Ротация и расширение трудовых функций: понятие и цели ротации, расширение трудовых функций, принципы обогащения труда и повышения качества трудовой жизни.
26. Натуральные формы стимулирования и патернализм.
27. Морально-психологические методы стимулирования.
28. Мотивация соучастием: участие в прибылях, участие в собственности и управлении.

8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

a) основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Текст учебник для вузов по специальности "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" А. Я Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 522, [1] с.
2. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала С. А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2005. - 223 с.
3. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Текст учеб. пособие для вузов по специальности Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрай, 2017. - 322, [2] с.

б) дополнительная литература:

1. Мотивация и оплата труда ежекварт. журн.: 16+ ЗАО "Изд. дом "Гребенников" журнал. - М., 2007-
2. Варенов, А. В. Мотивация персонала : игра или работа. Что мы делаем в рабочее время на рабочем месте? Текст А. В. Варенов, С. Ю. Исаев. - СПб.: Речь, 2009. - 158, [1] с.

3. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности Учеб.-метод. пособие В. А. Шаховой, С. А. Шапиро; Рос. акад. предпринимательства. - 2-е изд., доп. и перераб. - М.: Альфа-Пресс, 2006. - 327 с. ил.
4. Яковлева, Т. Г. Мотивация персонала. Построение эффективной системы оплаты труда Текст Т. Г. Яковлева. - СПб. и др.: Питер
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности Текст учебник для вузов по специальности "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" А. Я Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2009. - 522, [1] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Kadrovik.ru
2. Вопросы трудового права
3. Кадровик
4. Справочник по управлению персоналом
5. Бизнес, Организация, стратегии, Системы (БОСС)
6. Секрет фирмы

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Методические указания по дисциплине Мотивация и стимулирование персонала

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

2. Методические указания по дисциплине Мотивация и стимулирование персонала

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование разработки	Наименование ресурса в электронной форме	Доступность (сеть Интернет / локальная сеть; авторизованный / свободный доступ)
1	Дополнительная литература	Иванова, С.В. Мотивация на 100% : А где же у него кнопка?. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — М. : Альпина Паблишер, 2013. — 285 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/32298 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
2	Основная литература	Гудилин, А.А. Менеджмент. Мотивация труда. Учебное пособие. [Электронный ресурс] / А.А. Гудилин, О.О. Скрябин, Н.В. Каретникова, М.Е. Гусева. — Электрон. дан. — М. : МИСИС, 2013. — 50 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/64468 — Загл. с экрана.	Электронно-библиотечная система издательства Лань	Интернет / Авторизованный
3	Основная литература	Управление персоналом. Теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. [Электронный ресурс] —	Электронно-библиотечная система	Интернет / Авторизованный

	Электрон. дан. — М. : Проспект, 2015. — 64 с. — Режим доступа: http://e.lanbook.com/book/54893 — Загл. с экрана.	издательства Лань	
--	--	----------------------	--

9. Информационные технологии, используемые при осуществлении образовательного процесса

Перечень используемого программного обеспечения:

Нет

Перечень используемых информационных справочных систем:

1. -Консультант Плюс(31.07.2017)
2. -Гарант(31.12.2019)

10. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Лекции	451 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	114-2 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	429 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета