

Частное образовательное учреждение высшего образования  
«Курский институт менеджмента, экономики и бизнеса»

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной  
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«01» сентября 2019 г.

## **РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

Б1.В.09 «Мотивация трудовой деятельности»

(ОФО, ЗФО)

Направление подготовки

38.04.02 Направление Менеджмент, профиль "Управление человеческими ресурсами"

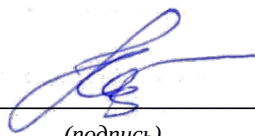
**Курск 2019**

Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВОпо направлению подготовки 38.04.02МЕНЕДЖМЕНТ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 30.03.2015 № 322.

Разработчики:

Профессор МЭБИК \_\_\_\_\_ Сапунова Ю. Н. \_\_\_\_\_  
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Рабочая программа дисциплины одобрена на заседании кафедры управления и связей с общественностью  
Протокол № 1 от «01» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой к.г.н., доцент Еськова Н.А. \_\_\_\_\_   
(ученая степень, звание, Ф.И.О.) (подпись)

## 1. Цель и задачи освоения дисциплины

**Цель дисциплины** «Мотивация трудовой деятельности»: привить студенту знания и навыки формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала для повышения эффективности в достижении поставленных перед организациями и подразделениями целей и задач.

### **Задачи:**

- ознакомление с теоретическими основами процессов мотивации и стимулирования труда,
- усвоение содержания и потенциальных возможностей практического применения классических и современных теорий и моделей мотивации,
- привитие навыков формирования системы материального стимулирования труда, определения фиксированных и переменных выплат персоналу;
- формирование практических способностей создания и практического применения системы нематериального стимулирования труда и отдельных ее элементов (делегирование полномочий, определение режима труда, развитие коммуникаций и организации труда, система контроля);
- получение знаний трудового законодательства и формирование практических навыков его применения при создании и модификации системы мотивации и стимулирования труда;
- ознакомление с основными методами исследования мотивационного механизма, удовлетворенности работников трудом и системами оплаты труда;
- привитие способности выбора элементов системы стимулирования с целью повышения эффективности их применения в зависимости от индивидуальных особенностей персонала и характера работы.

## 2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина Б1.В.09 «Мотивация трудовой деятельности» входит в блок Б1 вариативной части учебного плана.

Перед дисциплиной Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины: «Организация и оплата труда в организации», «Управление человеческими ресурсами», «Сбалансированная система показателей».

После прохождения дисциплины Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины: «Управление эффективностью бизнеса», «Кадровая политика и кадровый аудит в организации».

## 3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

### 3.1 Обучающийся должен:

#### **Знать:**

- понятия мотив, стимул, мотивация, стимулирование;
- понятие системы ценностей, компетентности;
- теоретические основы мотивации и стимулирования труда;
- основные формы материального стимулирования труда;
- основные формы не материального стимулирования труда;
- о существовании сцепления мотивирующих факторов;
- зависимости между удовлетворенностью работника и мотивационными факторами;
- тенденции и факторы изменения целевых установок работников во времени;
- методики создания системы мотивации и стимулирования труда;
- методики повышения эффективности мотивации персонала и способы ее оценки.

#### **Уметь:**

- определять уровень условий труда (мотивирующих факторов) на рабочем месте;
- составлять должностные инструкции сотрудников и систему показателей для оценки результатов их деятельности;

- анализировать систему ценностей работника и определять значимость для него тех или иных мотивационных факторов;
- классифицировать работников по выраженности основных мотивирующих факторов и оценивать их распространенность среди отдельных групп персонала;
- исследовать рабочее место на предмет определения степени его гибкости с точки зрения уровня личных издержек;
- оптимизировать системы начисления и выплаты постоянной и переменной части оплаты труда;
- определять режимы труда и отдыха работников исходя из соотношения требований технологий и личных интересов персонала;
- распределять полномочия и ответственность между работниками подразделений;
- составлять системы материальной и нематериальной мотивации труда;
- учитывать в системах мотивации индивидуальные различия работников;
- обеспечивать гибкость системы мотивации;
- оценивать эффективность системы мотивации труда.

**Владеть:**

- навыки применения в практической деятельности различных подходов к разработке систем мотивации персонала организаций, в т.ч. на основе модели мотивации В.И. Герчикова и концепции личных издержек;
- способности построения частных систем мотивации в рамках общей системы стимулирования труда, действующей в рамках организации.

**3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить:**

**Обобщенная трудовая функция:** стратегическое управление человеческими ресурсами.

**Трудовая функция:** администрирование процессов и документооборота по стратегическому управлению человеческими ресурсами.

**Трудовые действия:**

- анализ процессов документооборота, локальных документов по вопросам управления персоналом, бизнес-процессов организации, удовлетворенности персонала;
- подготовка предложений по развитию систем управления персоналом, по необходимым корректирующим и превентивным мерам и по повышению эффективности работы структурных подразделений;
- подготовка результатов анализа соответствия организации и оплаты труда персонала успешным корпоративным практикам.
-

### 3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ОК - Общекультурные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОК-1	способностью к абстрактному мышлению, анализу, синтезу	систематические знания методов абстрактного мышления, анализа и синтеза при решении исследовательских и практических задач

ОПК - Общепрофессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ОПК-2	готовностью руководить коллективом в сфере своей профессиональной деятельности, толерантно воспринимая социальные, этнические, конфессиональные и культурные различия	уровень соблюдения норм этики делового общения, применения методов управления межличностными отношениями, формирования команд, развития лидерства и исполнительности, выявления талантов, определения удовлетворенности работой

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-1	способностью управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями	описание организационной структуры, целей, задач, функций структурных подразделений и должностных лиц, определение и анализ внутренних коммуникаций, моделирование поведения персонала

#### 4. Объем дисциплины и виды учебной работы

##### Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3
Контактная работа (всего)	18.3	18.3
В том числе:		
Лекционные занятия	4	4
Практические занятия	14	14
Контактная работа на аттестации	0.3	0.3
Самостоятельная работа	89.7	89.7
<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

##### Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр
		4
Контактная работа (всего)	6.3	6.3
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	4	4
Контактная работа на аттестации	0.3	0.3
Самостоятельная работа	98	98
Часы на контроль	3.7	3.7
<b>ИТОГО:</b>	<b>108</b>	<b>108</b>
<b>з.е.</b>	<b>3</b>	<b>3</b>

## 5. Структура и содержание дисциплины

### 5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

#### Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1.	Сущность мотивации и стимулирования труда	0,5	1	11		
2.	Теоретические основы мотивации	0,5	2	11		
3.	Концепция личных издержек	0,5	2	11		
4.	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	0,5	2	12,7		
5.	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	0,5	2	11		
6.	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	0,5	1	11		
7.	Правовые основы стимулирования труда	0,5	2	11		
8.	Создание системы стимулирования и мотивации труда	0,5	2	11		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>4</b>	<b>14</b>	<b>89.7</b>	<b>0.3</b>	

#### Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Прак. занятия	СРС	Кагг	Контроль
1.	Сущность мотивации и стимулирования труда	0,25	0,5	12		
2.	Теоретические основы мотивации	0,25	0,5	12		
3.	Концепция личных издержек	0,25	0,5	12		
4.	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	0,25	0,5	13		
5.	Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	0,25	0,5	12		
6.	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	0,25	0,5	12		
7.	Правовые основы стимулирования труда	0,25	0,5	12		
8.	Создание системы стимулирования и мотивации труда	0,25	0,5	13		
	<b>ИТОГО:</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>98</b>	<b>0.3</b>	<b>3.7</b>

## 5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование темы дисциплины	Содержание темы
1.	Сущность мотивации и стимулирования труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>1.1. Человеческий капитал</li> <li>1.2. Место мотивации и стимулирования труда в системе управления человеческими ресурсами</li> <li>1.3. Мотивация: исходное определение и основные факторы мотивации (мотиваторы) <ul style="list-style-type: none"> <li>1.3.1. Базовые характеристики индивида</li> <li>1.3.2. Система ценностей</li> <li>1.3.3. Потребности</li> <li>1.3.4. Когнитивные способности</li> <li>1.3.5. Знания, умения, навыки</li> <li>1.3.6. Уровень здоровья и насущное состояние</li> <li>1.3.7. Эмоции</li> <li>1.3.8. Мотив (подходы к определению)</li> </ul> </li> <li>1.4. Общая схема мотивации</li> <li>1.5. Компетентность</li> </ul>
2.	Теоретические основы мотивации	<ul style="list-style-type: none"> <li>2.1. Традиционные теории</li> <li>2.2. Содержательные теории <ul style="list-style-type: none"> <li>2.2.1. Теория мотивации А. Маслоу</li> <li>2.2.2. Теория двух групп факторов Ф. Херцберга</li> <li>2.2.3. Трехфакторная модель Мак-Клелланда</li> <li>2.2.4. X-, Y-теория Мак-Грегора</li> <li>2.2.5. Диспозиционная и аттитюдная модели (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Г. В. Оллпорт и др.)</li> <li>2.2.6. Типологическая модель Герчикова</li> <li>2.2.7. Система сбалансированных показателей Рамперсада</li> </ul> </li> <li>2.4. Эмпирические исследования</li> </ul>
3.	Концепция личных издержек	<ul style="list-style-type: none"> <li>3.1. Базовые определения</li> <li>3.2. Классификация личных издержек</li> <li>3.3. Уровень личных издержек</li> <li>3.4. Значимость личных издержек</li> <li>3.5. Компенсация изменения уровня личных издержек</li> <li>3.6. Механизм определения целей деятельности</li> <li>3.7. Механизмы повышения результативности труда работника с позиций организации</li> </ul>
4.	Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	<ul style="list-style-type: none"> <li>4.1. Материальное и нематериальное стимулирование труда</li> <li>4.2. Постоянная часть оплаты труда <ul style="list-style-type: none"> <li>4.2.1. Основная часть постоянной оплаты труда</li> <li>4.2.2. Регулярные дополнительные выплаты</li> </ul> </li> <li>4.3. Системы оплаты труда на основе повременных форм</li> <li>4.4. Нерегулярные дополнительные выплаты</li> <li>4.5. Способы дифференциации постоянной части оплаты труда <ul style="list-style-type: none"> <li>4.5.1. Тарификация работ</li> <li>4.5.2. Грейдирование</li> </ul> </li> <li>4.6. Переменная часть оплаты труда и ее элементы</li> <li>4.7. Системы оплаты труда, основанные на сдельной форме оплаты труда</li> </ul>



		<p>4.8. Принципы формирования переменной части оплаты труда</p> <p>4.8.1. Общие принципы</p> <p>4.8.2. Особенности применения бонусных выплат</p> <p>4.9. Система социальных гарантий</p>
5.	<p>Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда</p>	<p>5.1. Структурирование организации и стимулирование труда</p> <p>5.1.1. Выбор типа организационной структуры:</p> <p>5.1.2. Определение масштаба управляемости и уровней управления</p> <p>5.2. Регламентация работы</p> <p>5.3. Контроль и оценка работы</p> <p>5.3.1. Определение предмета и цели оценки персонала</p> <p>5.3.2. Анализ функций и задач исполняемых работником</p> <p>5.3.3. Определение показателей оценки</p> <p>5.3.4. Выбор методов оценки</p> <p>5.3.5. Разработка инструментария</p> <p>5.3.6. Непосредственная процедура оценки</p> <p>5.3.7. Анализ итогов и принятие решений</p> <p>5.3.8. Влияние контроля и оценки на мотивацию сотрудников:</p> <p>5.4. Управление рабочим временем и отдыхом</p> <p>5.5. Система управления отношениями и коммуникациями</p> <p>5.5.1. Стили руководства и их влияние на мотивацию персонала</p> <p>5.5.2. Общественное признание</p> <p>5.5.3. Коммуникации</p> <p>5.6. Система управления карьерой и квалификацией</p> <p>5.6.1. Система управления карьерой</p> <p>5.6.2. Система развития персонала (повышения квалификации или повышения компетентности).</p> <p>5.7. Система наделения полномочиями и ответственностью</p> <p>5.7.1. Общие принципы делегирования полномочий и ответственности</p> <p>5.7.2. Пример методики наделения полномочиями и ответственностью</p> <p>5.7.3. Влияние делегирования полномочий на личные издержки отдельных категорий персонала</p> <p>5.8. Система социальных гарантий</p>
6.	<p>Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени</p>	<p>6.1. Сцепление мотивирующих факторов</p> <p>6.3. Демотивация сотрудников</p>
7.	<p>Правовые основы стимулирования труда</p>	<p>Актуальные законодательные акты</p>
8.	<p>Создание системы стимулирования и мотивации труда</p>	<p>8.2. Последовательность разработки ССиМТ</p> <p>8.2.2. Распределение функций подразделений и конкретизация задач</p> <p>8.2.3. Оценка ограничений</p> <p>8.2.4. Определение общих рамок ССиМТ</p> <p>8.2.5. Формирование требований к персоналу подразделений и определение показателей оценки труда</p> <p>8.2.6. Оценка персонала, подстройка ССиМТ в</p>

		подразделениях и ее индивидуализация 8.2.7. Вознаграждение работников и оценка эффективности ССиМТ 8.3. Оценка эффективности системы стимулирования 8.3.1. Примеры методик качественного анализа ССиМТ 8.3.2. Количественные показатели оценки эффективности системы стимулирования
--	--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

## 6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование темы дисциплины	Формируемые компетенции		
Сущность мотивации и стимулирования труда	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Теоретические основы мотивации	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Концепция личных издержек	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Формы мотивации труда: материальное стимулирование труда	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Формы мотивации труда: нематериальное стимулирование труда	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Правовые основы стимулирования труда	ОК-1	ОПК-2	ОК-1
Создание системы стимулирования и мотивации труда	ОК-1	ОПК-2	ОК-1

## 7. Методические рекомендации преподавателям по дисциплине

Учебным планом по дисциплине предусмотрены лекционные и практические занятия.

В течение курса на лекционных занятиях изучается теоретический материал.

Практические занятия представлены в форме семинарских занятий (закрепление пройденного материала в виде групповых дискуссий) и практикумов (разбор практических ситуаций, работа в малых группах).

При изучении дисциплины предусмотрено применение информационных технологий: использование комплекса презентаций по курсу.

В качестве самостоятельной работы предполагается подготовка докладов и эссе.

## 8. Методические рекомендации для преподавателей для проведения текущего контроля успеваемости/промежуточной аттестации по дисциплине

**Текущий контроль** успеваемости в рамках дисциплины проводится с целью определения степени освоения обучающимися образовательной программы.

Текущий контроль успеваемости обучающийся проводится по каждой теме учебной дисциплины и включает контроль знаний на аудиторных и внеаудиторных занятиях в ходе выполнения самостоятельной работы.

**Промежуточная аттестация** обучающихся проводится в форме сдачи **зачета**.

Зачет сдается согласно расписанию и служит формой проверки учебных достижений обучающихся по всей программе учебной дисциплины и преследуют цель оценить учебные достижения за период изучения дисциплины.

## Вопросы к зачету:

1. Понятия потребности, интереса, ценности, мотива, стимула. Мотивация и стимулирование труда. Человеческий капитал и его элементы. Факторы и общасхемамотивации. Формымотивациитруда.
2. Система ценностей, индивидуальные базовые характеристика индивида (экстраинтровертильность, невротизм, типы личности), компетентность. Тесты Айзенка, типы характера и их влияние на трудовое поведение.
3. Основные положения, достоинства и недостатки теории А. Маслоу, теории двух групп факторов Герцберга, X-, Y- теории МакГрегора.
4. Основные положения, достоинства и недостатки теории ожиданий Врума, теории справедливости Стейси Адамса и модели Л.Портера – Э. Лоулера.
5. Основные положения, достоинства и недостатки типологической модели Герчикова, сбалансированной системы показателей Рамперсада, диспозиционной модели Ядова.
6. Эмпирические исследования: Хоуторнские эксперименты, исследования внешнего подкрепления мотивации, исследования Магуна.
7. Личные издержки: понятие и классификация. Основные положения концепции личных издержек. Методикаоценкиуровняличныхиздержек.
8. Факторы, оказывающие влияние на удовлетворенность работника. Взаимосвязь удовлетворенности с уровнем и значимостью личных издержек, дельтой условий труда. Принципмаксимизацииудовлетворенности в условияхдействующихограничений.
9. Определение целевых функций работников. Факторы изменения целей во времени. Взаимосвязь «удовлетворенность-эффективностьтруда».
10. Системы оплаты труда. Фиксированная и переменная часть оплаты труда: сущность, значение, целесообразность использования.
11. Повременная оплата (простая и повременно-премиальная). Сдельная оплата: простая (прямая), сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, косвенная сдельная, аккордная, индивидуальная и групповая (бригадная) сдельная оплата.
12. Переменная часть оплаты труда. Премии, бонусы. Комиссионное вознаграждение (проценты). Участие в прибыли.
13. Роль особенностей личности в эффективности применения систем материальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействиенаматериальнуюмотивациюфакторовнесвязанных с работой.
14. Составные элементы системы нематериального стимулирования труда.
15. Система организации труда (структурирование организации; регламентация работы; контроль и оценка работы; управление рабочим временем и отдыхом ).
16. Система оптимизации трудовых отношений, коммуникации и общественного признания.
17. Система управления карьерой. Система наделения полномочиями и ответственностью и ее формирование.
18. Система социальных гарантий (соц. пакеты, охрана и поддержание здоровья, льготы, постоянная занятость, пенсионное обеспечение и пр.).
19. Роль особенностей личности в эффективности применения систем нематериальной мотивации (влияние компетенции и системы ценностей). Воздействиенанематериальнуюмотивациюфакторовнесвязанных с работой.
20. Сцепление мотивирующих факторов. Связь материальных и нематериальных мотивов поведения.
21. Взаимозависимость между отдельными нематериальными мотивами. Генезис мотивирующих факторов во времени.
22. Демотивация. Причины демотивации труда. Проблемы демотивации, связанные с отсутствием должного контроля связи «дополнительные усилия - результат». Проблемы демотивации, связанные с изменением относительной степени важности одних личных издержек в сравнении с другими в процессе деятельности.
23. Рост компетентности как фактор смены приоритетов в интересах человека.

- Проблема справедливости как демотивирующий фактор.
24. Правовые ограничения, связанные с материальным стимулированием. Компенсационные и гарантируемые обязательства. Правовые ограничения на режим труда и отдыха. Правовые ограничения дисциплинарного характера.
  25. Принципы планирования, внедрения и модернизации системы мотивации труда. Структурные элементы системы мотивации.
  26. Последовательность разработки системы стимулирования. Определение целей и идеологии организации. Исследование и оценка работы. Определение системы показателей достижения целей организации.
  27. Составление должностных инструкций для целей стимулирования. Исследования гибкости условий труда и выделение жестких ограничений.
  28. Оценка требований к уровню личных издержек на рабочих местах. Анализ личных издержек персонала. Сопоставление личных издержек работника с ограничениями, связанными с рабочим местом (должностью).
  29. Применение компенсационных механизмов для приведения в соответствие рабочего места (должности) и интересов работника. Обеспечение гибкости системы стимулирования во времени. Процедуры пересмотра условий работы персонала и их периодичность.
  30. Оценка эффективности системы стимулирования. Качественные и количественные показатели оценки систем стимулирования и мотивации труда. Показатели производительности труда. Показатели рентабельности. Косвенные показатели эффективности стимулирования и мотивации труда.

#### **9. Методические рекомендации обучающимся по освоению дисциплины, в том числе для самостоятельной работы обучающихся**

Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия:

- изучение теоретического материала дисциплины с использованием компьютерных технологий. Предполагается использование магистрами пакета следующих компьютерных программ: Microsoft-Word, Excel;

- самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной учебной, научной, справочной и нормативно-правовой литературы;

- закрепление теоретического материала при проведении семинарских занятий и самостоятельных работ путем выполнения проблемно-ориентированных, командных, поисковых и творческих заданий.

Вместе с этим, при освоении дисциплины используются определенные сочетания видов учебной работы с методами и формами активизации познавательной деятельности магистров для достижения запланированных результатов обучения и формирования компетенций. Для этого применяются как традиционные методы и формы обучения, так и инновационные, активные и интерактивные технологии: лекции, кейс-задачи, групповые дискуссии, самостоятельная работа студентов

В качестве рекомендаций при работе с литературой следует обратить внимание на электронные ресурсы библиотеки института: электронный каталог, электронные базы данных, содержащий значительный перечень источников по проблематике курса.

#### **10. Перечень информационных технологий**

<b>При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее:</b>	
<b>Оборудование:</b>	<b>Проектор; Интерактивная доска;</b>

	<b>Ноутбук; Экран на треноге; ПК; Колонки.</b>
<b>Программное обеспечение и информационно справочные системы:</b>	ЭБС Znanium; Консультант плюс; WindowsXPProfessionalSP3; Windows 7; MicrosoftOffice 2007; MicrosoftOffice 2010; АнтивирусDoctorWeb; Gimp 2; CorelDrawGraphicsSuiteX4; 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях

### 11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

Основная литература:

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева ; под ред. А.Я. Кибанова. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 524 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). Доступ ЭБС Znanium.com
2. Боковня А.Е. Мотивация — основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании) : монография / А.Е. Боковня. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 144 с. — (Научная мысль). Доступ ЭБС Znanium.com
3. Генкин Б. М Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2018. - 352 с. ЭБС Znanium.com

Дополнительная литература:

1. Календжян С.О., Бёме Г. Делегирование полномочий и ответственности: система эффективного управления. - М: Дело, 2017. - 280с.
2. Чекмарев О.П. Теоретические основы концепции личных издержек. - СПб.: Изд. Политех. Унта, 2008 - 184с
3. Чекмарев О. П. Концепция личных издержек и ее роль в регулировании социально-трудовых отношений.- СПб.: Астерион, 2009. - 265 с. ISBN978-5-94856-595-8
4. Чекмарев О.П. Мотивация трудовой деятельности: анализ личных издержек. - LAPLAMBERTAcademicPublishingGmbH&Co., Germany, 2012. - 421 с. ISBN 978-3-659-12097-8
5. Егоршин А.П. Управление персоналом. - Н. Новгород: НИМБ, 2013. - 607с.
6. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. - СПб.: Питер, 2014. - 512 с.
7. Магун В.С. Потребности и психология социальной деятельности личности. - Л.: Наука, 1983. - 175с.
8. Макклелланд К. Мотивация человека. - СПб.: ПИТЕР, 2007. - 672 с.
9. Маслоу А.Г. Мотивация и личность. - СПб.: Евразия, 1999 (1954), 478с.
10. Менгер К. Основания политической экономии. - М.: Территория будущего, 2006. - 496с.
11. Мотивация к работе / Герцберг Ф., Моснер Б., Блох Сneiderман Б. - М.:Вершина, 2007 (1959). - 240с.
12. Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей. - М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. - 176с.
13. Форд Г. Моя жизнь, мои достижения. - М.: Финансы и статистика, 1989. - 208 с.
14. Хекхаузен Х. Мотивация и деятельность: В 2 т. Т. 2. М: Педагогика, 1986. - С. 234-248

15. Мотивация и стимулирование персонала/С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2015. - 224 с.
16. Человек и его работа/ Под ред. А. Г. Здравомыслова, В. П. Рожина и В. А. Ядова. - М., 1967

Законодательные акты:

- Налоговый кодекс РФ
- Гражданский кодекс РФ
- Трудовой кодекс РФ.

Интернет сайты:

1. ЭБС Znanium.com
2. ВЦИОМ. Официальный сайт. - Электр.ресурс. - Режим доступа: [www.wciom.ru/](http://www.wciom.ru/)
3. Федеральная служба государственной статистики. Официальный сайт. - Эл.ресурс.- Режим доступа: [www.gks.ru](http://www.gks.ru)
4. Василенко Е.И. Курс лекций: "Управление персоналом" - Эл.ресурс. Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/2331>
5. Мотивация и стимулирование персонала. Демонстрационный курс. - Эл.ресурс. Режим доступа: <http://217.174.98.140:8082/data/Mot/index.html>
6. Статьи по управлению персоналом и кадрам. - Эл.ресурс. Режим доступа: <http://www.aup.ru/articles/personal/>
7. Институт проблем предпринимательства. Статьи. Управление персоналом.-Эл. ресурс. Режим доступа: <http://www.ipnou.ru/articles.php?category=005>
8. Кадровый менеджмент. -Эл. ресурс. Режим доступа: <http://www.hrm.ru/>
9. ЭБС Znanium.com

## 12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
<p>Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа.</p> <p>Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием</p>	<p>№001, №002, №215, №309, №406</p>	<p>Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска.</p> <p>Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.</p>
<p>Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий.</p> <p>Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций.</p> <p>Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.</p>	<p>№402, №200, №202, №206, №107, №110, №207</p>	<p>Учебные рабочие места</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD,</li> <li>• Компьютер Intel Pentium Dual-CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб</li> <li>• Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб</li> <li>• Лицензионное программное обеспечение -Windows XP Professional SP3, Windows 7</li> <li>• Microsoft Office 2007, 2010</li> <li>• 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях</li> <li>• Антивирус Doctor Web</li> <li>• Консультант Плюс</li> <li>• Corel Draw Graphics Suite X4</li> <li>• Adobe Connect 9 (вебинар)</li> </ul>
<p>Помещение для самостоятельной работы</p>	<p>№102</p>	<p>столы компьютерные 13 шт., столы с дополнительным расширением для инвалидов и лиц с ОВЗ 2 шт., стулья 6 шт., компьютеры benq 17" lcd/cel 3мгц /512 mb/80 gb 9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG 1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.</p>
<p>Библиотека</p>	<p>№004</p>	<p>Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы</p>
<p>Читальный зал библиотеки</p>	<p>№003</p>	<p>Рабочие места с ПК – для обучения</p>

<b>Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий</b>	<b>№ аудитории</b>	<b>Перечень оборудования и технических средств обучения</b>
		работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	