

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

УТВЕРЖДАЮ:

Первый проректор - проректор по учебной
работе и дистанционному обучению



В.В. Закурдаева

«31» августа 2019 г.


РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
ФТД.В.01 «Мотивация трудовой деятельности»

Направление подготовки
38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ
профиль "Стратегическое управление персоналом"

Курск 2019

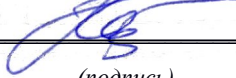
Рабочая программа дисциплины составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 08.04.2015 № 367.

Разработчики:

к.с.н., проф. _____ Закурдаева В.В. _____ 
(занимаемая должность) (ФИО) (подпись)

Рабочую программу дисциплины одобрила кафедра управления и связей с общественностью.

Протокол заседания кафедры № 1 от «1» сентября 2019 г.

Заведующий кафедрой: к.г.н., проф. _____ Еськова Н.А. _____ 
(ученая степень, звание) (ФИО) (подпись)

1. Цель и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи:

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

2. Место дисциплины в структуре программы

Дисциплина ФТД.В.01 «Мотивация трудовой деятельности» входит в блок Б1 «Вариативная часть» учебного плана.

Перед дисциплиной Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Кадровый консалтинг и аудит
- Инновационные технологии подготовки, принятия и практической реализации кадровых решений

После прохождения дисциплины Мотивация трудовой деятельности изучаются следующие дисциплины:

- Управление безопасностью персонала
- Управление кадровыми рисками

3. Требования к планируемым результатам освоения дисциплины:

3.1 Обучающийся должен:

Знать:

- порядок диагностики существующей системы мотивации и стимулирования персонала;
- порядок подготовки, организации и проведения исследования удовлетворенности персонала и трудовой мотивации работников организации;

- методические подходы к анализу стратегии управления персоналом в целях описания стратегии в области мотивации и стимулирования трудовой деятельности и выработки принципиального состава и содержания ее основных элементов;
- направления, формы и методы материального денежного и неденежного стимулирования персонала;
- порядок разработки перечня социальных льгот и компенсационной политики с целью формирования структуры «социального пакета»;
- направления, методы и порядок применения в управлении персоналом мер морального и организационного стимулирования и стимулирования персонала свободным временем;
- субъект и объект управления, механизмы и ресурсы управления;
- общие и специфические функции управления;
- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, и умеет применять их на практике;
- порядок применения дисциплинарных взысканий;
- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умеет использовать их на практике;
- основные подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности

Уметь:

- применять методику мониторинга состояния профильного рынка труда в части заработных плат, компенсаций и элементов стимулирования;
- использовать методику проведения диагностики и анализа существующих в организации методов, форм и элементов системы стимулирования;
- применять на практике методы анализа и описания рабочих мест (должностей) для классификации рабочих мест (должностей) по внутрифирменной ценности и систематизации условий материального денежного вознаграждения работников;
- соблюдать порядок закрепления нововведений во внутренних нормативных документах, фиксирующих систему мотивации и стимулирования персонала;
- использовать методику оценки эффективности системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности: рассчитывать показатели, выработать критерии, методы оценки, порядок подготовки, проведения оценки и формы обобщения результатов оценивания.
- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;
- практически применять базовые подходы к управлению мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.

Владеть:

- базовыми технологиями формирования и совершенствования системы мотивации персонала;
- технологией стимулирования трудовой деятельности работников;

- базовыми методиками управления системой мотивации и стимулирования трудовой деятельности работников предприятия.

3.2 В результате изучения дисциплины обучающийся должен освоить: структуру системы мотивации и стимулирования, внешние и внутренние факторы ее формирования; принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала; связь корпоративной системы мотивации и системы управления персоналом организации, взаимосвязь стратегии организации и корпоративной системы мотивации; мотивационное значение элементов системы управления персоналом и кадровых технологий; методы оценки эффективности системы мотивации и стимулирования в организации; понятие и методы оценки конкурентоспособности и эффективности политики оплаты труда.

3.3. Компетенции и индикаторы (показатели) их достижения

ПК - Профессиональные компетенции

Код	Наименование компетенции	наименование показателя достижения компетенции
ПК-15	знанием методов оценки эффективности системы мотивации и стимулирования, методов анализа конкурентоспособности и оценки эффективности политики оплаты труда в организации и умением применять на практике	знает методы анализа отчетности по управлению персоналом и выявление ресурсов по улучшению деятельности организации

4. Объем дисциплины и виды учебной работы

Форма обучения Очная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		1
Контактная работа (всего)	32.3	32.3
В том числе:		
Лекционные занятия	16	16
Практические занятия	16	16
Контактная работа на пром. атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	39.7	39.7
ИТОГО:	72	72
з.е.	2	2

Форма обучения Заочная

Вид учебной работы	Всего часов	Семестр(ы)
		3

Контактная работа (всего)	8.3	8.3
В том числе:		
Лекционные занятия	2	2
Практические занятия	6	6
Контактная работа на пром. атт.	0.3	0.3
Самостоятельная работа	60	60
Часы на контроль	3.7	3.7
ИТОГО:	72	72
з.е.	2	2

5. Структура и содержание дисциплины

5.1. Разделы/темы дисциплины и виды занятий

Форма обучения Очная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Каит	Контроль
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	2	1	3		
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	1	1	3		
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	2	1	3		
4	Мотивационное значение организации труда	1	2	4		
5	Мотивационное значение развития персонала	1	2	4		
6	Мотивационное значение оценки персонала	1	2	4		
7	Мотивационное значение системы вознаграждений	1	2	4		
8	Измерение и мониторинг трудовой мотивации	1	2	3		
9	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	2	1	3		
10	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	2	1	4		
11	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	2	1	4,7		
	ИТОГО:	16	16	39.7	0.3	

Форма обучения Заочная

№ п/п	Наименование разделов/тем дисциплины	Лекции	Практические занятия	СРС	Каит	Контроль
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	1		5		

2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	1		5		
3	Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации		1	5		
4	Мотивационное значение организации труда			6		
5	Мотивационное значение развития персонала			6		
6	Мотивационное значение оценки персонала			6		
7	Мотивационное значение системы вознаграждений		1	6		
8	Измерение и мониторинг трудовой мотивации		1	5		
9	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации		1	5		
10	Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации		1	5		
11	Формирование системы экономических вознаграждений в организации		1	6		
	ИТОГО:	2	6	60	0.3	3.7

5.2. Содержание разделов/тем дисциплины

№ п/п	Наименование раздела/темы дисциплины	Содержание раздела/темы
1	Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	<p>Определение трудовой мотивации в двух значениях: содержательном и функциональном. Мотивация как субъективный процесс и как процесс целенаправленного воздействия на формирование мотивов поведения людей.</p> <p>Структура системы трудовой мотивации.</p> <p>Личностная подсистема трудовой мотивации. Основные элементы механизма мотивации на личностном уровне – потребности, интересы, ценности и мотивы.</p> <p>Классификации мотивов труда.</p> <p>Подсистема стимулов к труду. Стимулы к труду и их классификация по критериям: уровень формирования (институциональные и операциональные), специфика применяемых методов (положительные и отрицательные), воздействие на мотивацию (побуждение, вознаграждение и принуждение). Связь типов стимулов и типов мотивации.</p>
2	Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	<p>Способы (средства) мотивации на уровне организации. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом. Понятие и особенности мотивационного менеджмента.</p>

		<p>Мотивационное управленческое воздействие и его типы. Понятие корпоративной системы мотивации. Корпоративная система мотивации как совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, формирующаяся в организации для реализации ее стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учетом факторов внутренней и внешней среды организации. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации</p>
3	<p>Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации</p>	<p>Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации. Корпоративная культура и трудовая мотивация. Двойственный характер влияния корпоративной культуры на мотивацию персонала (прямое и косвенное). Мотивационное значение отдельных элементов корпоративной культуры. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе. Основные способы воздействия руководителя на мотивацию подчиненных. Мотивационная роль руководителя и стиль руководства. Возможности и угрозы при реализации мотивационной роли линейного руководителя. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом. Прямое, косвенное и комплексное мотивационное воздействие.</p>
4	<p>Мотивационное значение организации труда</p>	<p>Организация труда и ее элементы: организация трудовых процессов, регламентация труда, разделение и кооперация труда, обеспечение благоприятных условий труда, оптимизация организационных структур управления, анализ и проектирование работ. Мотивационное значение элементов организации труда. Методы перепроектирования работ. Направления повышения мотивационного значения организации труда. Методы обогащения содержания труда. Управление по целям как метод повышения трудовой мотивации. Обогащение труда и его способы («вертикализация» рабочей</p>

		нагрузки, ротация, развитие рабочего места). Организация командной работы как средство развития трудовой мотивации.
5	Мотивационное значение развития персонала	Развитие персонала (адаптация, профессиональное обучение и переподготовка, управление карьерой работников) и его мотивационное значение. Направления повышения мотивационной роли развития персонала. Развитие программ адаптации, наставничество. Обоснование потребностей в обучении персонала, связь обучения с ростом вознаграждения, карьерным продвижением и обогащением трудовых функций.
6	Мотивационное значение оценки персонала	Виды оценки персонала (оценка при приеме на работу, оценка соответствия должности и оценка результативности), специфика их воздействия на трудовую мотивацию. Прямое и косвенное мотивационное значение оценки. Методы оценки и их мотивационное значение. Повышение мотивационной роли косвенной оценки персонала (оценки соответствия должности). Требования к организации оценки соответствия должности.
7	Мотивационное значение системы вознаграждений	Материальное стимулирование труда – основные направления мотивации. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения. Принципы формирования системы вознаграждений. Проблемы реализации стимулирующей функции элементов системы экономических вознаграждений.
8	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.
9	Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	Понятие эффективности системы материального и нематериального стимулирования. Экономическая и социальная эффективность. Оценка экономической эффективности элементов системы материального и морального стимулирования. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.
10	Оценка конкурентоспособности системы 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.
11	Формирование системы экономических вознаграждений в организации	Структура и функции системы экономических вознаграждений. Отличие функций заработной платы и функций системы экономических вознаграждений. Факторы формирования системы экономических вознаграждений (внешние и внутренние, рыночные и нерыночные). Циклы развития организации и особенности оплаты труда. Принципы организации системы экономических вознаграждений на уровне организации. Этапы разработки системы экономических вознаграждений.

6. Компетенции обучающегося, формируемые в процессе освоения дисциплины

Наименование раздела/темы дисциплины	Формируемые компетенции
	ПК-15
Система трудовой мотивации: сущность, структура, основные категории	+
Корпоративная система мотивации, факторы ее формирования	+
Система управления персоналом как средство реализации корпоративной системы мотивации	+
Мотивационное значение организации труда	+
Мотивационное значение развития персонала	+
Мотивационное значение оценки персонала	+
Мотивационное значение системы вознаграждений	+

Измерение и мониторинг трудовой мотивации	+
Оценка эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации	+
Оценка конкурентоспособности системы оплаты труда в организации	+
Формирование системы экономических вознаграждений в организации	+

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 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

Контроль успеваемости осуществляется в соответствии с рейтинговой системой оценки знаний.

Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей ООП (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) разработаны фонды оценочных средств, включающие типовые задания, тесты и методы контроля, позволяющие оценить знания, умения и уровень приобретенных компетенций.

Контроль знаний студентов осуществляется в ходе текущих аттестаций.

Текущая аттестация – регулярная проверка уровня знаний обучающихся и степени усвоения учебного материала соответствующей дисциплины в течение семестра по мере ее изучения (результаты самостоятельных работ, выступлений на практических занятиях, написания эссе, участие в деловых играх и разборе кейсовых ситуаций, тестирования по пройденным темам и т.п.);

Промежуточная аттестация – зачет.

Обязательным условием для получения положительной оценки является посещение не менее 80% занятий, проявление активности в аудитории, положительные результаты текущей аттестации, полное и глубокое владение теоретическим материалом; сформированные практические умения, предусмотренные программой; выполнение индивидуальных домашних заданий.

Вопросы к зачету:

1. Структура системы трудовой мотивации.
2. Личностная подсистема трудовой мотивации.
3. Подсистема стимулов к труду.
4. Сущность трудовой мотивации.
5. Способы (средства) мотивации на уровне организации.

6. Мотивация трудовой деятельности как элемент и функция управления персоналом.
7. Понятие и особенности мотивационного менеджмента. Мотивационное управленческое воздействие и его типы.
8. Понятие корпоративной системы мотивации.
9. Факторы, оказывающие влияние на формирование корпоративной системы мотивации. Структура, функции и механизм трудовой мотивации.
10. Принципы формирования корпоративной системы мотивации в организации.
11. Значение системы управления персоналом в формировании мотивации персонала в организации.
12. Корпоративная культура и трудовая мотивация.
13. Роль линейного руководителя в мотивационном процессе.
14. Характер мотивационного воздействия функциональных элементов системы управления персоналом.
15. Мотивационное значение элементов организации труда.
16. Направления повышения мотивационной роли развития персонала.
17. Методы оценки персонала и их мотивационное значение.
18. Основные виды экономических вознаграждений, специфика их мотивационного значения.
19. Направления повышения мотивационного значения элементов системы экономических вознаграждений.
20. Достоинства, недостатки, возможности практического использования и технологии применения различных методик измерения мотивации.
21. Эффективность системы мотивации и стимулирования труда.
22. Экономическая и социальная эффективность, их взаимосвязь.
23. Оценка экономической эффективности элементов системы мотивации и стимулирования труда.
24. Расчет показателей экономической эффективности системы оплаты труда и премирования персонала.
25. Система оплаты труда как фактор привлечения и удержания высококвалифицированного персонала.
26. Понятие и условия конкурентоспособности системы оплаты труда.
27. Рейтинги и обзоры заработных плат: методика построения и анализа.
28. Система экономических вознаграждений, ее функции, факторы формирования.
29. Принципы и этапы разработки системы экономических вознаграждений в организации.

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: MicrosoftWord, 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, дискуссии, самостоятельная работа студентов

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

10. Перечень информационных технологий

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующее оборудование: проектор AcerX1160ZADV, DLPDigitalZoom, SVGA 800x600, 2000: 1, 2000 ANSI, Проектор Epson, Проектор Benq, Проектор Infocus, Интерактивная доска SmartBoard, Ноутбук AcerExtensa 5620/T5550/ 15.4", WXGA/2048/160/x3100/DVDRW/WiFi/XPPro, Ноутбук LenovoB570 Celeron 2.4 ГГц, 4096 Мб, Ноутбук LenovoB590 IntelCore™ i3-3110M, 2.4 ГГц, 4096 Мб, Экран на треноге DINONTripod 180x180 MW, белый матовый, Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, 17" SamsungSyncMaster, Компьютер Celeron-D 331-2.66 ГГц, 512Мб, 160Гб, 17" Samsung 710N, Компьютер IntelPentiumDualCPU 1,8 ГГц, 2048 Мб, Колонки.

При осуществлении образовательного процесса студентами и профессорско-преподавательским составом используются следующие программное обеспечение и информационно справочные системы: ЭБСZnanium, Консультант плюс, Гарант, WindowsXPProfessional 2SP, Windows 7, MicrosoftOffice 2007, MicrosoftOffice 2010, 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях, Антивирус DoctorWeb, ApacheOpenOffice, NetBeansIDE, BPWin (Demo версия), Java, Appach, MySQLServer 5.0, PHP, GPSS, Prolog, Gimp 2, CorelDrawGraphicsSuiteX4.

11. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература

1. Соломанидина Татьяна Отговна Мотивация трудовой деятельности персонала: Учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям "Управление персоналом", "Организационное поведение", "Мотивация персонала" / Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г., - 2-е изд., перераб. и доп. - М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2015. - 312 с.: 60x90 1/16 ISBN 978-5-238-01609-2 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/881197>

2.Е горшин Александр Петрович Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебное пособие / А.П. Егоршин. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: НИЦ Инфра-М, 2013. - 378 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-006048-4 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/373061>

3. Зайцева Татьяна Вячеславовна Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Т.В. Зайцева, Г.В. Черняева, Е.В. Батоврина; Под ред. проф. В.П. Пугачева - М.: ИНФРА-М, 2014. - 394 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование: Бакалавриат). (переплет) ISBN 978-5-16-004575-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/448498>

4. Генкин Борис Михайлович Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика): Монография / Генкин Б. М. - 2-е изд., испр. - М.: Юр.Норма, НИЦ ИНФРА-М, 2016. - 352 с.: 60x90 1/16 (Переплёт 7БЦ) ISBN 978-5-91768-711-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/539518>

б) дополнительная литература

1. Мотивация - основа управл. человек. ресурсами: (теория и практика формир. мотивир. организац. среды и создания...). Моногр. / А.Е.Боковня. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 144 с.: 60x88 1/16. - (Научная мысль; Менеджмент). (о) ISBN 978-5-16-004523-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/211635>
2. Ребров Алексей Владимирович Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2017. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/760348>
3. Пугачев Василий Павлович Мотивация трудовой деятельности: Учебное пособие / Под ред. проф. В.П. Пугачева. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 394 с.: 60x90 1/16. - (Высшее образование). (переплет) ISBN 978-5-16-004575-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/222503>
4. Крюкова Екатерина Викторовна Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / Минева О К., Арутюнян С.А. и др. - М.: Альфа-М:НИЦ ИНФРА-М, 2015. - 272 с.: ил.; 60x90 1/16 + (Доп. мат. znanium.com). - (Высшая школа. Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-98281-419-7 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/491505>
5. Зеленев А. Д. Мотивация трудовой деятельности на малом инновационном предприятии [Электронный ресурс] : Монография / А. Д. Зеленев. — М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2014. — 104 с. - ISBN 978-5-394-02465-8 - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog.php?bookinfo=514574> - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/514574>
6. Ребров Алексей Владимирович Мотивация и оплата труда. Современные модели и технологии : учеб. пособие / А.В. Ребров. — М. : ИНФРА-М, 2018. — 346 с. — (Высшее образование: Бакалавриат). — www.dx.doi.org/10.12737/20622. - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/552452>
7. Ерофеева Е. В. Влияние внешних стимулирующих факторов на внутреннюю мотивацию сотрудников [Интернет-журнал "Науковедение", Вып. 1, 2014, стр. -] - Режим доступа: <http://znanium.com/catalog/product/475286>

в) Интернет-ресурсы:

1. <http://elibrary.ru> – крупнейший российский информационный портал в области науки, технологии, медицины и образования, содержащий рефераты и полные тексты более 14 млн. научных статей и публикаций.
2. <http://www.minzdravsoc.ru> – официальный сайт Министерства здравоохранения и социального развития РФ
3. <http://www.gks.ru> – официальный сайт Госкомстата РФ
4. <http://www.niitru.ru> – официальный сайт Института труда и социального страхования Минздравсоцразвития РФ (НИИ труда)
5. <http://www.chelt.ru> – электронная версия журнала «Человек и труд»
6. www.ilo.ru – официальный сайт Международной организации труда
7. <http://www.hr-portal.ru> – HR-портал (сообщество профессионалов)
8. <http://www.hrm.ru> – сайт для HR-менеджеров
9. www.ecsocman.edu.ru – Федеральный образовательный портал «Экономика, Социология, Менеджмент»

12. Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Наименование оборудованных учебных кабинетов, лабораторий	№ аудитории	Перечень оборудования и технических средств обучения
Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа. Кабинеты, оснащенные мультимедийным оборудованием	№001, №002, №215, №309, №406	Средства звуковоспроизведения с мультимедийными комплексами для презентаций, интерактивная доска. Ноутбук, комплект мультимедиа, экран, техническое и программное обеспечение, подключение к Internet, доска фломастерная, флип-чат.
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа/практических занятий. Учебные аудитории для групповых и индивидуальных консультаций. Учебные аудитории для текущего контроля и промежуточной аттестации.	№402, №404, №005, №107, №110, №207	Учебные рабочие места <ul style="list-style-type: none"> • Компьютер Cel 3 ГГц, 512Мб, 120Гб, FDD, • Компьютер Intel Pentium Dual CPU 1,8 ГГц, 2048 Мб • Компьютер Intel Core i3 CPU 3,4 ГГц, 4 Гб • Компьютер Intel Core i5 CPU 3,2 ГГц, 4 Гб • Лицензионное программное обеспечение - Windows XP Professional SP3, Windows 7 • Microsoft Office 2007, 2010 • 1С Предприятие 8. Комплект для обучения в высших и средних учебных заведениях • Антивирус Doctor Web • Консультант Плюс • Corel Draw Graphics Suite X4 • Adobe Connect 9 (вебинар)
Помещение для самостоятельной работы	№102	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 gb9 шт. доска фломастерная 2-х сторонняя передвижная 1 шт., сплит-система LG1 шт., жалюзи (пластик) 4 шт., кресло 9 шт., огнетушитель 1 шт.
Библиотека	№004	Каталожная система библиотеки – для обучения студентов умению пользоваться системой поиска литературы
Читальный зал библиотеки	№003	Рабочие места с ПК – для обучения работе с индексирующими поисковыми системами в Internet
Аудитория для хранения учебного оборудования	№111	

