

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**федеральное государственное автономное
образовательное учреждение высшего образования_
«Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет
им. Н.И. Лобачевского»**

Павловский филиал ННГУ

УТВЕРЖДЕНО

решением президиума Ученого совета ННГУ

протокол № 1 от 16.01.2024 г.

Рабочая программа дисциплины

Мотивация и стимулирование труда персонала

Уровень высшего образования

Бакалавриат

Направление подготовки / специальность

38.03.02 - Менеджмент

Направленность образовательной программы

Производственный менеджмент

Форма обучения

очная, очно-заочная

г. Павлово

2024 год начала подготовки

1. Место дисциплины в структуре ОПОП

Дисциплина Б1.В.ДВ.01.01 Мотивация и стимулирование труда персонала относится к части, формируемой участниками образовательных отношений образовательной программы.

2. Планируемые результаты обучения по дисциплине, соотнесенные с планируемыми результатами освоения образовательной программы (компетенциями и индикаторами достижения компетенций)

Формируемые компетенции (код, содержание компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине (модулю), в соответствии с индикатором достижения компетенции		Наименование оценочного средства	
	Индикатор достижения компетенции (код, содержание индикатора)	Результаты обучения по дисциплине	Для текущего контроля успеваемости	Для промежуточной аттестации
УК-3: Способен осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	УК-3.1: Знает основные модели, методики, принципы разработки и принятия организационно-управленческих решений. УК-3.2: Разрабатывает организационно-управленческие решения и оценивает их последствия в ходе организации, координации и контроля бизнес-процессов по структурным подразделениям, продуктам, проектам УК-3.3: Выбирает и применяет методы и средства разработки и принятия коллективных и индивидуальных организационно-управленческих решений.	УК-3.1: Знает сущность категории «мотивация», взаимосвязь процессов мотивирования и стимулирования труда Умеет анализировать имеющиеся у предприятия стимулы и соотносить их с мотивами работников; Владеет методами стимулирования труда персонала УК-3.2: Знает содержание процессов мотивации. Умеет использовать различные навыки для организации эффективной командной работы Владеет навыками формирования программ мотивации и их реализации УК-3.3: Знает основные теории мотивации. Умеет выбирать и применять на практике существующие концепции мотивации труда, строить программы стимулирования. Владеет навыками расчёта заработной платы и компенсационного пакета при разных формах оплаты труда.	Практическое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы

УК-5: Способен воспринимать межкультурное разнообразие общества в социально-историческом, этическом и философском контекстах	<p>УК-5.1: Применяет основные категории философии к анализу мировоззренческой специфики различных культурных сообществ</p> <p>УК-5.2: Демонстрирует толерантное восприятие социальных и культурных различий, уважительное и бережное отношение к историческому наследию и культурным традициям</p> <p>УК-5.3: Находит и использует необходимую для саморазвития и взаимодействия с другими людьми информацию о культурных особенностях и традициях</p>	<p>УК-5.1: Знает этнические, национальные, расовые и конфессиональные особенности народов мира. Умеет адекватно воспринимать и анализировать культурные традиции и обычаи стран и народов; предупреждать и регулировать конфликтные ситуации в межкультурном взаимодействии. Владеет навыками сотрудничества представителей разных культур; навыками толерантного поведения.</p> <p>УК-5.2: Знает основные подходы и теории лидерства и власти Умеет использовать различные формы власти, развивать навыки лидерства для организации командной работы Владеет навыками организации групповой работы при решении стратегических и оперативных управленческих задач</p> <p>УК-5.3: Знает элементы и классификацию организационной культуры. Умеет разрабатывать и обосновывать предложения по совершенствованию организационной культуры организации, осуществлять диагностику организационной культуры. Владеет: навыками анализа организационной культуры</p>	Практическое задание Тест	Зачёт: Контрольные вопросы
--	--	---	------------------------------	-------------------------------

3. Структура и содержание дисциплины

3.1 Трудоемкость дисциплины

	очная	очно-заочная
Общая трудоемкость, з.е.	2	2
Часов по учебному плану	72	72
в том числе		
аудиторные занятия (контактная работа):		
- занятия лекционного типа	14	8
- занятия семинарского типа (практические занятия / лабораторные работы)	14	8
- КСР	1	1
самостоятельная работа	43	55
Промежуточная аттестация	0 Зачёт	0 Зачёт

3.2. Содержание дисциплины

(структурированное по темам (разделам) с указанием отведенного на них количества академических часов и виды учебных занятий)

Наименование разделов и тем дисциплины	Всего (часы)		в том числе							
			Контактная работа (работа во взаимодействии с преподавателем), часы из них						Самостоятельная работа обучающегося, часы	
			Занятия лекционного типа		Занятия семинарского типа (практические занятия/лаборат орные работы), часы		Всего			
о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	о ф о	о з ф о	
Тема 1. Мотивация как функция управления персоналом.	11	13	2	2	2	2	4	4	7	9
Тема 2. Теоретические основы трудовой мотивации	11	13	2	2	2	2	4	4	7	9
Тема 3. Модели мотивации труда	11	11	2	1	2	1	4	2	7	9
Тема 4. Теоретические основы регулирования оплаты труда	11	11	2	1	2	1	4	2	7	9
Тема 5. Основы построения системы стимулирования	11	11	2	1	2	1	4	2	7	9
Тема 6. Система дополнительных методов мотивации и стимулирования	16	12	4	1	4	1	8	2	8	10
Аттестация	0	0								
КСР	1	1					1	1		
Итого	72	72	14	8	14	8	29	17	43	55

Содержание разделов и тем дисциплины

Тема 1.

Мотивация как функция управления персоналом.

Тема 2.

Теоретические основы трудовой мотивации

Тема 3.

Модели мотивации труда

Тема 4.

Теоретические основы регулирования оплаты труда

Тема 5.

Основы построения системы стимулирования

Тема 6.

Система дополнительных методов мотивации и стимулирования

4. Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы обучающихся

Самостоятельная работа обучающихся включает в себя подготовку к контрольным вопросам и заданиям для текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины приведенным в п. 5.

Для обеспечения самостоятельной работы обучающихся используются:

- электронный курс "Мотивация и стимулирование работы персонала" (<https://e-learning.unn.ru>).

5. Фонд оценочных средств для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации по дисциплине (модулю)

5.1 Типовые задания, необходимые для оценки результатов обучения при проведении текущего контроля успеваемости с указанием критериев их оценивания:

5.1.1 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-3:

Задача 1.

По итогам работы за год предприятие выделило для материального стимулирования бригады наладчиков 50 тыс. руб. В бригаде 5 человек, бригадир распределил средства поровну (по 10 тыс. руб. на каждого), чем вызвал большое недовольство работников и конфликтную ситуацию в бригаде. Далее представлена характеристика членов бригады.

а) **Анатолий. Самый молодой работник, 20 лет.** Не женат, увлекается спортом, музыкой. В отношении карьеры не определился. Профессию выбрал случайно. Полученную работу старается выполнить хорошо, но безынициативен, оценка работы средняя.

б) **Александр. Молодой рабочий, 25 лет.** Работает по призванию (рабочая династия). Семья, маленький ребенок. Очень сильны мотивы удачной карьеры, достижения цели. Инициативен, полностью отдает себя работе, оценка работы высокая. Имеет большое желание учиться, повышать квалификацию. Его цель - стать вице-президентом, управляющим корпорацией, а в ближайшей перспективе - бригадиром.

в) **Антон. Рабочий, 40 лет.** Семья, двое детей-студентов. Работает стабильно хорошо, оценка работы высокая. К моральным стимулам равнодушен, так же как и к карьере. Преимущество отдает материальным стимулам, так как оплачивает учебу детей и частное лечение жены, страдающей хроническим заболеванием. Свободное время проводит на даче, увлекается садоводством.

г) **Андрей. Бригадир, 43 года.** Тщеславен, своей карьерой не доволен, должность бригадира считает не соответствующей своим способностям. Активно участвует в общественной жизни предприятия, работе

клубов, движений, комитетов, активно самоутверждается. Это отнимает много времени, поэтому результаты работы средние. Разведен, не испытывает особых материальных затруднений. Регулярно и с большим желанием повышает квалификацию на курсах. Увлекается туризмом.

д) **Алексей Иванович. Пожилой работник (3 года до пенсии).** Большой профессиональный опыт, знания, навыки, неснижающаяся физическая активность. Незаменим при консультировании в сложных ситуациях, но сам физически не всегда может справиться с их решением. Дети, внуки, жена на пенсии. Главная задача работника - спокойно доработать до пенсии. Показатели работы средние. Является наставником самого молодого работника. Увлекается историей, мемуарами.

Какие мотивационные требования нарушены? Что следует предпринять, чтобы разрешить создавшийся конфликт?

Разделите премию справедливо.

5.1.2 Типовые задания (оценочное средство - Практическое задание) для оценки сформированности компетенции УК-5:

Определить сдельную расценку и фактическую зарплату за смену рабочего с вредными условиями труда. При норме выработки за смену 40 куб.м, выработано фактически 47 куб.м. Работа соответствует 3 разряду (ТСчас = 21,06 руб.). Доплаты за вредные условия труда 12% к тарифной ставке.

Критерии оценивания (оценочное средство - Практическое задание)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного и дополнительного материала
отлично	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание основного материала
очень хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, обучающийся отвечает четко и последовательно, показывает глубокое знание материала, допущено не более 2 неточностей не принципиального характера
хорошо	Задание выполнено в полном объеме (все поставленные задачи решены), ответ логичен и обоснован, допущены неточности не принципиального характера, но обучающийся показывает систему знаний по теме своими ответами на поставленные вопросы
удовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено более 50% поставленных задач), но обучающийся допускает ошибки, нарушена последовательность

Оценка	Критерии оценивания
	ответа, но в целом раскрывает содержание основного материала
неудовлетворительно	Задание выполнено не в полном объеме (решено менее 50% поставленных задач), обучающийся дает неверную информацию при ответе на поставленные задачи, допускает грубые ошибки при толковании материала, демонстрирует незнание основных терминов и понятий.
плохо	Задание не выполнено, обучающийся демонстрирует полное незнание материала

5.1.3 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-3:

1. Мотивация – это

- а) Трудовая деятельность.
- б) Поведение, направленное на выбор мотивов для реализации трудового поведения.
- в) Побуждение себя и других к деятельности для достижения личных целей и целей организации.
- г) Жестко фиксированный во времени ряд операций и функций.
- д) Процесс деятельности или функция управления.

2. Что такое стимул?

- а) Установка на трудовое поведение.
- б) Побуждение к деятельности, в основе которого лежит личный интерес.
- в) Синоним мотива.
- г) Внешнее побуждение к действию.

3. Нужда в чем-либо, необходимая для развития жизни называется:

- а) Стимул
- б) Потребность
- в) Мотив
- г) Ценностная ориентация
- д) Цель

4. Отношение личности к материальным и духовным благам – это

- а) Стимул
- б) Потребность
- в) Мотив
- г) Ценностная ориентация
- д) Цель

5. Какой из этапов не входит в процесс мотивации:

- а) Возникновение потребности.
- б) Получение материального или духовного вознаграждения.
- в) Полное или частичное устранение потребностей.
- г) Контроль потребностей.

5.1.4 Типовые задания (оценочное средство - Тест) для оценки сформированности компетенции УК-5:

6. Что из перечисленных элементов не являются параметрами тарифной сетки

- а) Число разрядов
- б) Диапазон
- в) Тарифный коэффициент
- г) Абсолютное возрастание тарифных коэффициентов
- д) Относительное возрастание тарифных коэффициентов

7. Что из перечисленного не является условием для эффективного использования сдельной оплаты:

- а) Наличие количественных измерителей выполняемой работы.
- б) Наличие реальной возможности у рабочих увеличивать производство продукции выше установленной нормы.
- в) Жестко регламентированный трудовой процесс или интенсивность труда.
- г) Недопустимость снижения качества продукции и условий безопасности труда в результате внедрения сдельной оплаты труда, в результате погони за количеством в ущерб качеству.

8. При какой форме оплаты труда заработная плата растет быстрее, чем производительность труда

- а) Простая повременная

- б) Повременно - премиальная
- в) Простая сдельная
- г) Сдельно – премиальная
- д) Сдельно – прогрессивная
- е) Аккордная
- ж) Косвенная сдельная оплата труда.

9. К какой форме стимулирования относятся дополнительное социальное и медицинское страхование, создание условий для отдыха

- а) Негативные
- б) Денежные
- в) Натуральные
- г) Моральные
- д) Патернализм
- е) Организационные
- ж) Привлечение к совладению и участию в управлении

10. Что из перечисленного не является условием эффективности системы стимулирования

- а) Соответствие стратегии развития бизнеса и организации, а также принятой политике стимулирования.
- б) Диагностика и исследование систем применяемых в конкурирующих компаниях
- в) Справедливость применяемой системы.
- г) Неизбежный характер применения системы стимулирования.

Критерии оценивания (оценочное средство - Тест)

Оценка	Критерии оценивания
превосходно	96-100% правильных ответов
отлично	86-95% правильных ответов
очень хорошо	81-85% правильных ответов
хорошо	66-80% правильных ответов
удовлетворительно	56-65% правильных ответов

Оценка	Критерии оценивания
неудовлетворительно	46-55% правильных ответов
плохо	45% и меньше правильных ответов

5.2. Описание шкал оценивания результатов обучения по дисциплине при промежуточной аттестации

Шкала оценивания сформированности компетенций

Уровень сформированности компетенций (индикатора достижения компетенций)	плохо	неудовлетворительно	удовлетворительно	хорошо	очень хорошо	отлично	превосходно
	не зачтено		зачтено				
<u>Знания</u>	Отсутствие знаний теоретического материала. Невозможность оценить полноту знаний вследствие отказа обучающегося от ответа	Уровень знаний ниже минимальных требований. Имели место грубые ошибки	Минимально допустимый уровень знаний. Допущено много негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько негрубых ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Допущено несколько несущественных ошибок	Уровень знаний в объеме, соответствующем программе подготовки. Ошибок нет.	Уровень знаний в объеме, превышающем программу подготовки.
<u>Умения</u>	Отсутствие минимальных умений. Невозможность оценить наличие умений вследствие отказа обучающегося от ответа	При решении стандартных задач не продемонстрированы основные умения. Имели место грубые ошибки	Продemonстрированы основные умения. Решены типовые задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания, но не в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с негрубыми ошибками. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания в полном объеме, но некоторые с недочетами.	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи с отдельным и несущественными недочетами, выполнены все задания в полном объеме	Продemonстрированы все основные умения. Решены все основные задачи. Выполнены все задания, в полном объеме без недочетов
<u>Навыки</u>	Отсутствие базовых навыков. Невозможность оценить наличие навыков вследствие отказа обучающегося от	При решении стандартных задач не продемонстрированы базовые навыки. Имели место грубые ошибки	Имеется минимальный набор навыков для решения стандартных задач с некоторым	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач с некоторым и	Продemonстрированы базовые навыки при решении стандартных задач без ошибок и недочетов	Продemonстрированы навыки при решении нестандартных задач без ошибок и	Продemonстрирован творческий подход к решению нестандартных задач

	ответа		и недочетами	недочетами		недочетов	
--	--------	--	-----------------	------------	--	-----------	--

Шкала оценивания при промежуточной аттестации

Оценка		Уровень подготовки
зачтено	превосходно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «превосходно», продемонстрированы знания, умения, владения по соответствующим компетенциям на уровне выше предусмотренного программой
	отлично	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «отлично».
	очень хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «очень хорошо»
	хорошо	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «хорошо».
	удовлетворительно	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы на уровне не ниже «удовлетворительно», при этом хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «удовлетворительно»
не зачтено	неудовлетворительно	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «неудовлетворительно».
	плохо	Хотя бы одна компетенция сформирована на уровне «плохо»

5.3 Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки результатов обучения на промежуточной аттестации с указанием критериев их оценивания:

5.3.1 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-3

Основные методы государственного регулирования заработной платы. Районное регулирование заработной платы и факторы районной дифференциации заработной платы
Особенности государственной тарифной системы и оплаты труда государственных служащих. Особенности тарификации и применения доплат и надбавок в отраслях социально-культурной сферы.
Регулирование заработной платы в системе социального партнерства. Основные принципы, объекты и субъекты социального партнерства
Понятие дополнительного вознаграждения. Вознаграждение внутреннее и внешнее. Цели поощрительных денежных выплат.
Премиальные системы: понятие премии, системы премирования. Элементы и виды премиальных

систем. Эффективность премирования
Основные виды социальной мотивации персонала. Социально-психологическая мотивация персонала и ее необходимость
Планирование фонда заработной платы. Порядок и методы расчета основных элементов фонда заработной платы. Планирование других затрат на персонал
Отечественный опыт в организации оплаты труда. Характеристики основных систем оплаты труда, области их применения
Системы оплаты труда и типы поощрительных выплат, их особенности за рубежом. Особенности системы оплаты и стимулирования труда в Японии, США, Европейских стран.
Экономическая эффективность трудовой деятельности. Основные показатели экономической эффективности от внедрения мероприятий, социальной эффективности труда, Оценки труда по конечным результатам производства и производительности труда
Удовлетворенность трудом и мотивация работников. Параметры работы и критерии, используемые для оценки удовлетворенности трудом

5.3.2 Типовые задания (оценочное средство - Контрольные вопросы) для оценки сформированности компетенции УК-5

1. Основное понятие мотивации трудовой деятельности и ее значение в обществе и производственном процессе
2. Формы трудового поведения и взаимодействие личных интересов с коллективными, общественными в процессе трудовой деятельности.
3. Мотивы человека и их классификация. Мотивация и удовлетворение. Проблема вознаграждение
4. Типология сотрудников по мотивационному ядру
5. Ценности и их влияние на мотивацию. Организационные формы и методы воздействия на работника
6. Первоначальные теории мотивации: Тейлор, Мак Грегор и Оучи – теория X, Y и Z.
7. Сущность и основные положения содержательных теорий мотивации
8. Теория мотивации Маслоу
9. Модель мотивации по Альдерферу
10. Теория приобретённых потребностей МакКлелланда
11. Двухфакторная модель Герцберга
12. Модель мотивации Криса Аргириса
13. Модель Хоманса

14. Сущность и основные положения процессуальных теорий мотивации

15. Теория справедливости Адамса

16. Теория ожиданий Врума

17. Модель Портера – Лоулера

18. Особенности современного российского подхода к мотивации труда

Критерии оценивания (оценочное средство - Контрольные вопросы)

Оценка	Критерии оценивания
зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, сформированы
не зачтено	Все компетенции (части компетенций), на формирование которых направлена дисциплина, не сформированы

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

Основная литература:

1. Кибанов Ардальон Яковлевич. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник / Государственный университет управления. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 524 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-003544-4. - ISBN 978-5-16-101886-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=771072&idb=0>.
2. Соломанидина Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01100-5. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=840414&idb=0>.
3. Пряжников Н. С. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум / Н. С. Пряжников. - Москва : Юрайт, 2023. - 365 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-00497-7. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=846006&idb=0>.

Дополнительная литература:

1. Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум / Т. Н. Лобанова. - 2-е изд. ; пер. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 553 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-15806-9. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=845006&idb=0>.
2. Диянова З. В. Общая психология. Личность и мотивация. Практикум : учебное пособие / З. В.

- Диянова, Т. М. Щеголева. - 2-е изд. ; испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2023. - 139 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-11876-6. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=843425&idb=0>.
3. Литвинюк А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк. - Москва : Юрайт, 2022. - 398 с. - (Бакалавр. Академический курс). - URL: <https://urait.ru/bcode/508182> (дата обращения: 14.08.2022). - ISBN 978-5-9916-3610-0 : 1239.00. - Текст : электронный // ЭБС "Юрайт"., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=817534&idb=0>.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : Учебник / Астраханский государственный университет. - 2. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2023. - 275 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-014421-4. - ISBN 978-5-16-106935-6., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=836954&idb=0>.
5. Мотивация трудовой деятельности : Учебное пособие / Московский государственный университет им. М.В. Ломоносова, факультет государственного управления; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ. - 1. - Москва : ООО "Научно-издательский центр ИНФРА-М", 2022. - 394 с. - ВО - Бакалавриат. - ISBN 978-5-16-004575-7. - ISBN 978-5-16-101082-2., <https://e-lib.unn.ru/MegaPro/UserEntry?Action=FindDocs&ids=834407&idb=0>.

Программное обеспечение и Интернет-ресурсы (в соответствии с содержанием дисциплины):

1. <http://www.humantime.ru/> - сайт, посвященный трудовой мотивации
2. <http://e-college.ru/xbooks/xbook146/book/index/index.html> - учебный курс мотивации
3. <http://www.zarplata-online.ru/> - журнал о расчете зарплаты
4. <http://www.podborkadrov.ru/> - журнал по подбору персонала
5. <http://www.e-prof.ru/jurnal/> - сайт по рынку труда
6. <http://www.hrmagazine.com.ua/journal/> - журнал об управлении людьми
7. <http://www.zhuk.net/> - Журнал Управления Компанией
8. <http://www.kapr.ru/> - журнал «Кадры предприятия»
9. <http://www.fd.ru/> - журнал «Финансовый директор»
10. <http://www.kdelo.ru/> - журнал «Кадровое дело»
11. <http://www.hr-portal.ru/> - сайт по HR-технологиям
12. <http://www.hr-journal.ru/> - электронный журнал про управление персоналом
13. <http://www.rhr.ru/> - человеческие ресурсы России
14. <http://www.human.sigmagroup.ru/> - HR- менеджмент на практике
15. <http://www.mhr.ru/> - сайт по HR-технологиям
16. <http://www.kadrovik.ru/> - кадровый портал
17. <http://www.top-personal.ru/> - журнал «Управление персоналом»
18. <http://www.m-economy.ru/> - проблемы современной экономики
19. <http://grebennikon.ru/> - электронная библиотека издательства Гребенников.
20. <http://www.consultant.ru/> - офиц. сайт компании "Консультант-Плюс".
21. <http://economics.ru/> - образовательно-справочный сайт по экономике.
22. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> - научная электронная библиотека.
23. <http://www.kommersant.ru/> - издательский дом "Коммерсантъ"
24. <http://www.akdi.ru/> - агентство консультаций и деловой информации.
25. <http://www.economy.gov.ru/mines/main> - министерство экономического развития РФ.

26. <http://www.expert.ru/> - офиц. сайт журнала "Эксперт".
27. <http://www.uptp.ru/> - офиц. сайт журнала "Проблемы теории и практики управления".
28. <http://www.hrm.ru/hrm.nsf/display?openagent&pagename=default.html> - портал по кадровому менеджменту.

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины (модуля)

Учебные аудитории для проведения учебных занятий, предусмотренных образовательной программой, оснащены мультимедийным оборудованием (проектор, экран), техническими средствами обучения, компьютерами.

Помещения для самостоятельной работы обучающихся оснащены компьютерной техникой с возможностью подключения к сети "Интернет" и обеспечены доступом в электронную информационно-образовательную среду.

Программа составлена в соответствии с требованиями ОС ННГУ по направлению подготовки 38.03.02 - Менеджмент.

Автор(ы): Шобонов Николай Александрович, доктор педагогических наук, доцент.

Заведующий кафедрой: Ягунова Наталья Александровна, кандидат экономических наук.

Программа одобрена на заседании методической комиссии от 27.11.2023, протокол № 5.