



Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
**Пермский национальный исследовательский
политехнический университет**

Гуманитарный факультет

Кафедра «Менеджмент и маркетинг»



УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе
д-р техн. наук, проф.

Н. В. Лобов
2017 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ
«Мировой опыт мотивации персонала»

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ

Программа прикладного бакалавриата

Направление 38.03.03 «Управление персоналом»

Профиль программы бакалавриата

Управление персоналом организации

Квалификация (степень) выпускника:

Бакалавр

Выпускающая кафедра:

Менеджмент и маркетинг

Форма обучения:

очная

Курс: 4.

Семестр(ы): 8

Трудоёмкость:

Кредитов по рабочему учебному плану:

5 ЗЕ

Часов по рабочему учебному плану:

180 ч

Виды контроля:

Экзамен: -

Диф.зачёт: 8

Курсовой проект: -

Курсовая работа: -

Пермь 2017 г.

Учебно-методический комплекс дисциплины «Мировой опыт мотивации персонала» разработана на основании:

- федерального государственного образовательного стандарта высшего образования, утвержденного приказом Министерством образования и науки Российской Федерации «14» декабря 2015 г. номер приказа «1461» по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» (уровень бакалавриата);
- компетентностной модели выпускника ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации», утвержденной «24» июня 2013 г. с изменениями в связи с переходом на ФГОС ВО;
- базового учебного плана очной формы обучения по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» по профилю подготовки: «Управление персоналом организации», утвержденного «28» апреля 2016 г.

Рабочая программа согласована с рабочей программой дисциплины «Оплата труда» участвующей в формировании компетенций совместно с данной дисциплиной.

Разработчик(-и)

старший преподаватель.



О.В.Якупова

Рецензент

д-р экон. наук, проф.



И.А.Эсаулова

Рабочая программа рассмотрена и одобрена на заседании кафедры «Менеджмент и маркетинг» «08» февраля 2017 г., протокол № 11.

Заведующий кафедрой,
ведущей дисциплину
д-р экон. наук, проф.



А.В.Молодчик

Рабочая программа одобрена учебно-методической комиссией Гуманитарного факультета «13» февраля 2017 г., протокол № 12.

Председатель учебно-методической комиссии
д-р соц. наук, проф.



В.Н. Стегний

СОГЛАСОВАНО

Начальник управления образовательных программ, канд. техн. наук, доц.



Д. С. Репецкий

1 Общие положения

1.1 Цели дисциплины:

- формирование методологических знаний в области побуждения человека к труду, управления трудом;
- приобретение умений и навыков по разработке и применению современных форм, методов и механизмов стимулирования на основе мирового опыта;
- освоение методов анализа и разработки эффективных управленческих решений в сфере мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе применения зарубежного и отечественного опыта мотивации персонала.

В процессе изучения данной дисциплины студент осваивает следующую компетенцию:

- Знание 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 (ПК-8).
- Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации (ПК-24).

1.2 Задачи дисциплины:

- изучение мирового опыта формирования системы мотивации и стимулирования персонала;
- формирование умения анализировать, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения;
- формирование навыков ведения контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной персонала;
- формирование умения разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации опираясь на мировой опыт мотивации персонала.

1.3 Предметом освоения дисциплины являются следующие объекты:

- Трудовое поведение работника
- Зарубежный опыт в управлении трудовой мотивацией;
- Отечественный опыт мотивации персонала
- Материальное и нематериальное стимулирование трудовой деятельности разных стран мира;
- Программы мотивации персонала отечественных и зарубежных организаций;
- Оценка эффективности результатов реализации программы мотивации персонала в современных организациях.

1.4 Место дисциплины в структуре образовательной программы

Дисциплина «Мировой опыт мотивации персонала» относится к Блоку 1 (Б1) «Дисциплин» вариативной части и является дисциплиной по выбору при освоении ОПОП по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом».

В таблице 1.1 приведены предшествующие и последующие дисциплины, направленные на формирование компетенций, заявленных в пункте 1.1.

Таблица 1.1 – Дисциплины, направленные на формирование компетенций

Код	Наименование компетенции	Предшествующие дисциплины	Последующие дисциплины (группы дисциплин)
Профессиональные компетенции			
ПК-8	Знание 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.	Оплата труда	-
ПК-24	Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.		

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

Учебная дисциплина обеспечивает формирование части компетенции ПК-8, ПК-24.

2.1. Дисциплинарная карта компетенции ПК-8

Код ПК-8	Формулировка компетенции: Знание 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.
-------------	--

Код ПК-8 Б1.ДВ.04.2	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность применять мировой опыт мотивации персонала для формирования системы мотивации и стимулирования персонала, выявлять проблемы мотивации и стимулирования трудовой деятельности и разрабатывать эффективные способы их решения.
---------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: - основные тенденции развития мировой практики в области мотивации персонала - основные инструменты мотивации и стимулирования в зарубежных и отечественных организациях - особенности зарубежного и отечественного подхода к выявлению проблем в области мотивации и стимулирования персонала	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала. Теоретический опрос. Защита реферата.	Теоретический опрос. Дифференцированный зачет.

ла		
Умеет: - использовать накопленный мировой практикой опыт в вопросах формирования системы мотивации и стимулирования персонала - прогнозировать и определять потребность в совершенствовании программы мотивации и стимулирования персонала; - строить эффективную модель мотивации и стимулирования персонала с использованием мирового опыта;	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа студентов. Защита реферата.	Текущее и рубежное практическое задание. Дифференцированный зачет.
Владеет: - методами сравнительного анализа основных подходов к системе мотивации с точки зрения отечественных и зарубежных подходов; - методами оценки эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе сравнения с передовым опытом в области мотивации.	Лекции. Самостоятельная работа студентов. Практические занятия.	Текущее и рубежное практическое задание. Дифференцированный зачет.

2.2. Дисциплинарная карта компетенции ПК-24

Код ПК-24	Формулировка компетенции: Способность применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.
--------------	---

Код ПК-24 Б1.ДВ.04.2	Формулировка дисциплинарной части компетенции: Способность применять на практике методы оценки эффективности реализуемой в компании системы стимулирования.
----------------------------	---

Требования к компонентному составу части компетенции

Перечень компонентов	Виды учебной работы	Средства оценки
Знает: методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	Лекции. Самостоятельная работа студентов по изучению теоретического материала. Теоретический опрос. Защита реферата.	Теоретический опрос. Дифференцированный зачет.
Умеет: применять на практике методы оценки эффективности реализуемой в компании системы стимулирования;	Лекции. Практические занятия. Самостоятельная работа студентов. Защита реферата.	Текущее и рубежное практическое задание. Дифференцированный зачет.

Владеет: методами оценки эффективности реализуемой в организации системы стимулирования персонала.	Лекции. Самостоятельная работа студентов. Практические занятия.	Текущее и рубежное практическое задание. Дифференцированный зачет.
---	---	---

3. Структура учебной дисциплины по видам и формам учебной работы

Объём дисциплины в зачетных единицах составляет 5 ЗЕ. Количество часов, выделенных на контактную работу обучающихся с преподавателем (по видам учебных занятий) и на самостоятельную работу обучающихся указано в таблице 3.1.

Таблица 3.1 – Объём и виды учебной работы

№ п.п.	Виды учебной работы	Трудоёмкость		
			8 семестр	всего
1	Аудиторная (контактная) работа / в том числе в интерактивной форме	-	90 / 90	90 / 90
	Лекции (Л) / в том числе в интерактивной форме	-	14 / 14	14 / 14
	Практические занятия (ПЗ) / в том числе в интерактивной форме	-	72 / 72	72 / 72
	Лабораторные работы (ЛР)	-	-	-
	Контроль самостоятельной работы (КСР)	-	4	4
2	Самостоятельная работа студентов (СРС)	-	90	90
	Изучение теоретического материала	-	35	35
	Расчётно-графические работы	-	-	-
	Реферат		20	20
	Подготовка к практическим занятиям	-	35	35
3	Итоговый контроль (промежуточная аттестация обучающихся) по дисциплине: <i>дифференцированный. зачет</i>	-	-	-
4	Трудоёмкость дисциплины			
	Всего:			
	в часах (ч)	-	180 / 5	180 / 5
	в зачётных единицах (ЗЕ)			

4. Содержание учебной дисциплины

4.1. Модульный тематический план

Таблица 4.1 – Тематический план по модулям учебной дисциплины

Номер учеб- ного мо- дуля	Номер раз- дела дисци- плины	Номер темы дисциплины	Количество часов и виды занятий (очная форма обучения)							Ито- го- вый кон- троль	Трудоём- кость, ч / 3Е
			аудиторная работа						само- стоя тельная работа		
			всего	Л	ПЗ	ЛР	ат- тес- та- ция	КСР			
1	1	Введение	5	1	4			-	5		10
		1	20	3	16			1	20		40
		2	20	3	16			1	20		40
	Всего по модулю:		45	7	36			2	45		90
	2	2	3	22	3	18			1	25	
4			23	4	18			1	20		43
Всего по модулю:		45	7	36			2	45		90	
Промежуточная аттестация											
Итого:			90	14	72			4	90		180

4.2. Содержание разделов и тем учебной дисциплины

Модуль 1. Модели системы мотивации труда в рыночной экономике большинства промышленных стран.

Раздел 1. Зарубежные модели построения системы мотивации персонала.

Л – 7ч, ПЗ – 36ч, СРС – 45 ч.

Введение. Объект, предмет, содержание и задачи дисциплины «Мировой опыт мотивации персонала» Цели и задачи курса. Основные тенденции развития мировой практики в области мотивации персонала. Актуальность использования накопленного мировой практикой опыта в вопросах формирования системы мотивации труда.

Тема 1. Зарубежный опыт мотивации труда.

Система стимулирования труда на основе Японской модели. Три фактора системы: профессиональное мастерство, возраст и стаж работы. Синтезированные системы трудовой тарификации. Американская модель мотивации труда персонала, оплата труда как основа системы мотивации труда в США. Включение стратегического планирования в рыночный механизм как отличительная особенность Французской модели. Модификационные системы оплаты труда Великобритании. Немецкая и Шведская модели мотивации труда персонала

Тема 2. Современные тенденции формирования зарубежных систем мотивации и стимулирования персонала.

Особенности современных тенденций построения моделей мотивации труда персонала на основе зарубежных моделей. Основные факторы мотивации современного работника: профессиональное мастерство, результативность труда, поощрение предпринимательской активности, высокая квалификация, количество рационализаторских предложений, уровень мобилизации, доход, качество, солидарная заработная плата.

Раздел 2. Российская модель мотивации труда персонала

Л – 7ч, ПЗ – 36ч, СРС – 45ч.

Тема 3. Система мотивации на Российский предприятиях.

Характерные для России приемы мотивации: материальное стимулирование (оплата по труду, премиальные системы); моральное поощрение; социально-натуральное поощрение; дополнительное поощрение за достижения в труде; социальное поощрение. Управление талантами. Система материальной и нематериальной мотивации в Российских компаниях, сильные и слабые стороны. Использование в Российской практике мотивации персонала опыт зарубежных стран.

Тема 4. Формирование эффективной модели мотивации и стимулирования персонала с использованием мирового опыта.

Особенности зарубежного и отечественного подхода к выявлению проблем в области мотивации и стимулирования персонала. Методы сравнительного анализа основных подходов к системе мотивации с точки зрения отечественных и зарубежных подходов. Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала. Оценки эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе сравнения с передовым опытом в области мотивации.

4.3. Перечень тем практических занятий

Таблица 4.3 – Темы практических занятий

№ п.п.	Номер темы дисциплины	Наименование темы практического занятия
1	1	Особенности формирования зарубежных систем мотивации труда. Сравнительный анализ моделей.
2	2	Анализ основных факторов мотивации современного работника. Построение эффективной модели мотивации персонала с использованием мирового опыта.
3	3	Определение основных направлений стимулирования трудовой деятельности в Российских компаниях. Сравнительный анализ основных подходов. Анализ современной практика построения системы мотивации и стимулирования персонала отечественных организаций
4	4	Разработка эффективной системы мотивации и стимулирования персонала с использованием отечественного и зарубежного опыта.

4.4. Перечень тем лабораторных работ

Не предусмотрены

5. Методические указания для обучающихся по изучению дисциплины

При изучении дисциплины обучающимся целесообразно выполнять следующие рекомендации:

1. Изучение учебной дисциплины должно вестись систематически.
2. После изучения какого-либо раздела по учебнику или конспектным материалам рекомендуется по памяти воспроизвести основные термины, определения, понятия раздела.
3. Особое внимание следует уделить выполнению отчетов по практическим занятиям, индивидуальным комплексным заданиям на самостоятельную работу.
4. Изучение дисциплины осуществляется в течение одного семестра, график изучения дисциплины приводится п.7.
5. Вся тематика вопросов, изучаемых самостоятельно, задается на лекциях преподавателем. Им же даются источники (в первую очередь вновь изданные в периодической научной литературе) для более детального понимания вопросов, озвученных на лекции.

5.1 Виды самостоятельной работы студентов

Таблица 5.1 – Виды самостоятельной работы студентов (СРС)

Номер темы (раздела) дисциплины	Вид самостоятельной работы студентов	Трудоёмкость, часов
1	<i>Изучение теоретического материала:</i> - зарубежные теории мотивации	8
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение опыта зарубежных организаций в области использования эффективных инструментов мотивации	8
	<i>Реферат</i>	5
2	<i>Изучение теоретического материала:</i> - факторы мотивации, внутренние и внешние	9
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение зарубежных моделей мотивации на примерах современных организаций	9
	<i>Реферат</i>	5
3	<i>Изучение теоретического материала:</i> - изучение отечественных подходов к построению мотивации в организациях	9
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> - изучение опыта организаций, сбор фактической информации о системах мотивации в крупных Российских компаниях	9
	<i>Реферат</i>	5
4	<i>Изучение теоретического материала:</i> - политика и система мотивации, основные направления современных организаций	9
	<i>Подготовка к практическим занятиям:</i> -изучение основных направлений оценки эффективности управления мотивацией в современных организациях	9
	<i>Реферат</i>	5
Итого:		90

5.2. Индивидуальные задания

Темы рефератов:

- 1) Инновации в системе мотивации персонала за рубежом.
- 2) Перспективы применения зарубежных технологий в сфере мотивации труда в России.
- 3) Мотивация персонала в условиях кризиса.
- 4) Мотивация персонала как фактор эффективной работы предприятия.
- 5) Мотивация в западных теориях и отечественной практике.
- 6) Чем мотивировать, если «кроме денег ничего не интересно». Обзор западных и отечественных моделей.
- 7) Преимущества и недостатки западных моделей мотивации персонала.
- 8) Преимущества и недостатки отечественного подхода к мотивации персонала в организации.
- 9) Особенности мотивации предпринимательской деятельности.
- 10) Обзор эффективных российских методик мотивации труда

5.3. Образовательные технологии, используемые для формирования компетенций

Проведение лекционных занятий по дисциплине основывается на активном методе обучения, при котором учащиеся вовлекаются в процесс обучения, отвечая на проблемно ориентированные вопросы преподавателя и формулируя собственную точку зрения по рассматриваемому аспекту дисциплины. Преподаватель заранее намечает список вопросов, стимулирующих ассоциативное мышление и установление связей с ранее освоенным материалом. В лекциях используются презентации.

Практические занятия проводятся на основе обучения действием: формируются группы (команды); определяются проблемные области; каждое практическое занятие проводится по своему алгоритму. При проведении практических занятий преследуются следующие цели: применение знаний, в том числе, ранее освоенных дисциплин для обнаружения и устранения реальных проблем организаций; отработка навыков при решении конкретных задач связанных с мотивацией персонала; развитие творческих способностей студентов и навыков командной работы путем свободного обмена мнениями и информацией, групповой дискуссии и совместной выработки решений. При этом доминирует активность учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия.

6. Фонд оценочных средств дисциплины

6.1. Текущий и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Текущий контроль для оценивания знаниевого компонента дисциплинарных частей компетенций (табл. 1.1) в форме выборочного теоретического опроса студентов проводится по каждому разделу. Результаты по 4-балльной шкале оценивания заносятся в книжку преподавателя и учитываются в виде интегральной оценки при проведении промежуточной аттестации.

6.2. Рубежный и промежуточный контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

Рубежный и промежуточный контроль освоения дисциплинарных компетенций проводится по окончании модулей дисциплины в следующих формах:

- практические задания (модуль 1, 2);
- защита реферата (модуль 1, 2).

6.3. Итоговый контроль освоения заданных дисциплинарных компетенций

- 1) Дифференцированный зачёт
- 2) Экзамен – не предусматривается

Дифференцированный зачёт по дисциплине выставляется в виде интегральной оценки по итогам проведённого текущего и рубежного промежуточного контроля и при выполнении заданий всех практических занятий. Условиями постановки диф. зачета являются успешные результаты практических заданий и защиты реферата и положительная интегральная оценка по результатам текущего и рубежного контроля.

В отдельных случаях, например, в случае переаттестации дисциплины, либо если студент не прошел аттестацию по результатам текущего и рубежного контроля дифференцированный зачет по дисциплине может проводиться с проведением аттестационного испытания, которое включает в себя теоретические вопросы (ТВ) для проверки усвоенных знаний, а так же практические задания по модулям (Т1, Т2) для проверки освоенных умений и владений всех заявленных дисциплинарных компетенций.

Фонды оценочных средств, включающий типовые задания, контрольные работы, тесты и методы оценки, критерии оценивания, перечень контрольных точек и таблица планирования результатов обучения, позволяющие оценить результаты освоения данной дисциплины, входит в состав УМКД в виде приложения.

6.4. Виды текущего, рубежного и итогового контроля освоения элементов и частей компетенций

Таблица 6.1 - Виды контроля освоения элементов и частей компетенций

Контролируемые результаты освоения дисциплины (ЗУВы)	Вид контроля			
	Текущий	Промежуточный и рубежный		Промежуточная аттестация Диф.зачет
		Т	Р	
Усвоенные знания				
3.1 основные тенденции развития мировой практики в области мотивации персонала;	ТО		Р	ИО
3.2 основные инструменты мотивации и стимулирования в зарубежных и отечественных организациях;	ТО		Р	ИО
3.3 особенности зарубежного и отечественного подхода к выявлению проблем в области мотивации и стимулирования персонала;	ТО		Р	ИО
3.4 методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;	ТО		Р	ИО
Освоенные умения				
У.1 использовать накопленный мировой практикой опыт в вопросах формирования системы мотивации и стимулирования персонала;		ПЗ	Р	ИО
У.2 прогнозировать и определять потребность в совершенствовании программы мотивации и стимулирования персонала;		ПЗ	Р	ИО
У.3 строить эффективную модель мотивации и стимулирования персонала с использованием мирового опыта;		ПЗ	Р	ИО
У.4 применять на практике методы оценки эффективности реализуемой в компании системы стимулирования;		ПЗ	Р	ИО
Приобретенные владения				
В.1 методами сравнительного анализа основных подходов к системе мотивации с точки зрения отечественных и зарубежных подходов;		ПЗ		ИО
В.2 методами оценки эффективности действующей в организации системы мотивации и стимулирования трудовой деятельности на основе сравнения с передовым опытом в области мотивации.		ПЗ		ИО
В.3 методами оценки эффективности реализуемой в организации системы стимулирования персонала.		ПЗ		ИО

ТО – теоретический опрос, Р – защита реферата, ПЗ – выполнение задания на практическом занятии, ИО – интегральная оценка

7. График учебного процесса по дисциплине

Таблица 7.1 – График учебного процесса по дисциплине

[illegible]

8. Перечень учебно-методического и информационного обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

8.1 Карта обеспеченности дисциплины учебно-методической литературой

Б1. В.7 Мировой опыт мотивации персонала	Блок 1 (Б1). Дисциплины (модули)	
(полное название дисциплины)	(цикл дисциплины)	
☒	обязательная по выбору студента	☒
		базовая часть цикла вариативная часть цикла
38.03.03	«Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации»	
(код направления подготовки/специальности)	(полное название направления подготовки/специальности)	
УП/ УПО	Уровень подготовки	Форма обучения
(аббревиатура направления / специальности)	☐ ☒ ☐	☒ ☐ ☐
	специалист бакалавр магистр	очная заочная очно-заочная
<u>2016</u> (год утверждения учебного плана ОПОП)	Семестр(ы) <u>8</u>	Количество групп <u>2</u>
		Количество студентов <u>40</u>
О.В.Якупова	старший преподаватель	
Гуманитарный факультет		
«Менеджмент и маркетинг»	2-198-524, olga_w@pstu.ru	

8.2. Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

№	Библиографическое описание (автор, заглавие, вид издания, место, издательство, год издания, количество страниц)	Количество экземпляров в библиотеке
1	2	3
1 Основная литература		
1	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А. А. Литвинюк [и др.]. - Москва: Юрайт, 2015.- 398с.	8
2	Егоршин А. П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие для вузов / А. П. Егоршин. - Москва: Инфра-М, 2014,- 377с.	5
3	Лобанова Т. Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. - Москва: Юрайт, 2015, -482с.	4
4	Кошелев А. Н. Эффективная мотивация торгового персонала / А. Н. Кошелев. - Москва: Дашков и К, 2011.	4
Дополнительная литература		
2.1 Учебные и научные издания		
1	Эсаулова, Ирэна Александровна. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / И.А. Эсаулова ; Пермский государственный технический университет .— Пермь : Изд-во ПГТУ, 2007 .— 230 с.	40+ЭБ
2	Соломанидина Т. О. Мотивация трудовой деятельности персонала : учебное пособие для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - Москва: ЮНИТИ, 2009.	4
3	Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник для вузов / А. Я. Кибанов [и др.]. - Москва: ИНФРА-М, 2011, 523с.	7
2.3. Нормативно-технические издания		
	Не используются	
2.4. Официальные издания		
	Не используются	
2.5. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины		
1	Электронная библиотека Научной библиотеки Пермского национального исследовательского политехнического университета [Электронный ресурс : полнотекстовая база данных электрон. документов изданных в Изд-ве ПНИПУ]. – Электрон. дан. (1 912 записей). – Пермь, 2014-. – Режим доступа: http://elib.pstu.ru/ . – Загл. с экрана.	

Основные данные об обеспеченности на _____

основная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

дополнительная литература ☒ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки



Н.В. Тюрикова

Текущие данные об обеспеченности на _____ (дата контроля литературы)

Основная литература ☐ обеспечена ☐ не обеспечена

Дополнительная литература ☐ обеспечена ☐ не обеспечена

Зав. отделом комплектования
научной библиотеки

Н.В. Тюрикова

8.3 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине

8.3.1. Перечень программного обеспечения, в том числе компьютерные обучающие и контролирующие программы

Таблица 8.1– Программы, используемые для обучения и контроля

№ п.п.	Вид учебного занятия	Наименование Программного продукта	Рег. номер	Назначение
1	Л	PowerPoint		Презентационное сопровождение лекционного материала
2	ПЗ	PowerPoint		Защита рефератов

8.4/ Audio- и видео-пособия

Таблица 8.2 – Используемые аудио- и видео-пособия

Вид аудио-, видео-пособия				Наименование учебного пособия
теле-фильм	кино-фильм	слайды	аудио-пособие	
		+		Презентация курса «Мировой опыт мотивации персонала»

9 Описание материально-технической базы, необходимой для осуществления образовательного процесса по дисциплине

9.1 Специализированные лаборатории и классы

Таблица 9.1 – Специализированные лаборатории и классы

№ п.п.	Помещения			Площадь, м ²	Количество посадочных мест
	Название	Принадлежность (кафедра)	Номер аудитории		
1	2	3	4	5	6
1	Лекционная аудитория (мультимедийный класс)	ГУМФ	503 к.А, 501 к.А	80	40

9.2. Основное учебное оборудование

Таблица 9.2 – Учебное оборудование

№ п.п.	Наименование и марка оборудования (стенда, макета, плаката)	Кол-во, ед.	Форма приобретения / владения (собственность, оперативное управление, аренда и т.п.)	Номер аудитории
1	2	3	4	5
1	Не требуется			

Лист регистрации изменений

№ п.п.	Содержание изменения	Дата, номер протокола заседания кафедры. Подпись заведующего кафедрой
1	2	3
1		
2		
3		
4		