

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования

«Воронежский государственный технический университет»

УТВЕРЖДАЮ

Декан факультета экономики, менеджмента и
информационных технологий



/ С.А. Баркалов /

30 августа 2021 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины

«Системы стимулирования в управлении персоналом»

Направление подготовки 38.04.03 Управление персоналом

Профиль Стратегическое управление персоналом

Квалификация выпускника магистр

Нормативный период обучения 2 года / 2 года и 3 м.

Форма обучения очная / заочная

Год начала подготовки 2021

Автор программы

/П.Н. Курочка /

Заведующий кафедрой
Управления

/С.А. Баркалов /

Руководитель ОПОП

/Е.В. Баутина /

Воронеж 2021

1. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ДИСЦИПЛИНЫ

1.1. Цели дисциплины

формирование научных знаний и навыков по проектированию и использованию систем стимулирования труда персонала организации.

1.2. Задачи освоения дисциплины

- ознакомление студентов с основными моделями и механизмами стимулирования труда;
- определение основных особенностей моделей и механизмов стимулирования;
- изучение процесса и последовательности проектирования моделей и механизмов стимулирования труда;
- применение современных моделей и механизмов стимулирования;
- рассмотрение основных результатов применения моделей и механизмов стимулирования.

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП

Дисциплина «Системы стимулирования в управлении персоналом» относится к дисциплинам части, формируемой участниками образовательных отношений (дисциплина по выбору) блока Б1 учебного плана.

3. ПЕРЕЧЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Процесс изучения дисциплины «Системы стимулирования в управлении персоналом» направлен на формирование следующих компетенций:

ПК-10 - Способен разрабатывать и внедрять политику мотивации и стимулирования персонала, управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции
ПК-10	Знать: - основные понятия дисциплины; - основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде в части стимулирования участников организационных систем;
	Уметь: - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, используя модели и методы стимулирования; - применять основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.
	Владеть: - современными технологиями управления персоналом на базе стимулирования работников и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; - методикой экономического и стратегического анализа поведения

	экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.
--	--

4. ОБЪЕМ ДИСЦИПЛИНЫ

Общая трудоемкость дисциплины «Системы стимулирования в управлении персоналом» составляет 5 з.е.

Распределение трудоемкости дисциплины по видам занятий
очная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	28	28
В том числе:		
Лекции	14	14
Практические занятия (ПЗ)	14	14
Самостоятельная работа	116	116
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	36	36
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

заочная форма обучения

Виды учебной работы	Всего часов	Семестры
		4
Аудиторные занятия (всего)	16	16
В том числе:		
Лекции	8	8
Практические занятия (ПЗ)	8	8
Самостоятельная работа	155	155
Курсовая работа	+	+
Часы на контроль	9	9
Виды промежуточной аттестации - экзамен	+	+
Общая трудоемкость:		
академические часы	180	180
зач.ед.	5	5

5. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

5.1 Содержание разделов дисциплины и распределение трудоемкости по видам занятий

очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Задачи согласования интересов участников	Модель организационной системы. Задача стимулирования в теории управления. Модель	4	2	18	24

	организационных систем	теории контрактов. Проблема стимулирования в экономике труда.				
2	Базовые модели стимулирования	Формы и системы индивидуальной заработной платы и их математические модели. Прямая и обратная задача стимулирования. Компенсаторные (К-типа); квазикомпенсаторная (QK-типа); скачкообразная (С-типа); квазискачкообразная (QC-типа); пропорциональные (L-типа); системы стимулирования, основанные на перераспределении дохода (D-типа); степенные системы стимулирования. Операции над базовыми системами стимулирования.	2	2	18	22
3	Эффективность систем стимулирования	Условия оптимальности базовых систем стимулирования. Эффективность составных систем стимулирования типа LL, CC и т.п.	2	2	20	24
4	Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	Многоэлементная организационная система. Порядок функционирования организационной системы. Игровая постановка задачи стимулирования. Принцип декомпозиции. Возможность агрегирования информации. Системы стимулирования при агрегировании.	2	2	20	24
5	«Бригадные» формы оплаты труда	Коэффициент трудового вклада (участия) (КТВ). Формирование премиального фонда. Однородный и неоднородный коллектив. Скалярный и векторный случай.	2	2	20	24
6	Ранговые системы стимулирования	Понятие ранговых систем стимулирования (РСС). Нормативные (НРСС) и соревновательные (СРСС) ранговые системы стимулирования. Понятие унифицированной НРСС (УНРСС).	2	4	20	26
	Контроль					36
Итого			14	14	116	180

заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Лекц	Прак зан.	СРС	Всего, час
1	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Модель организационной системы. Задача стимулирования в теории управления. Модель теории контрактов. Проблема стимулирования в экономике труда.	2	-	26	28
2	Базовые модели стимулирования	Формы и системы индивидуальной заработной платы и их математические модели. Прямая и обратная задача стимулирования. Компенсаторные (К-типа); квазикомпенсаторная (QK-типа); скачкообразная (С-типа); квазискачкообразная (QC-типа); пропорциональные (L-типа); системы стимулирования, основанные на перераспределении дохода (D-типа); степенные системы стимулирования. Операции над базовыми системами стимулирования.	2	-	26	28
3	Эффективность систем стимулирования	Условия оптимальности базовых систем стимулирования. Эффективность составных систем стимулирования типа LL, CC и т.п.	2	2	26	30
4	Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	Многоэлементная организационная система. Порядок функционирования организационной системы. Игровая постановка задачи стимулирования. Принцип декомпозиции. Возможность агрегирования информации. Системы стимулирования при агрегировании.	2	2	26	30
5	«Бригадные» формы оплаты труда	Коэффициент трудового вклада (участия) (КТВ). Формирование премиального фонда. Однородный и неоднородный коллектив. Скалярный и векторный случай.	-	2	26	28
6	Ранговые системы стимулирования	Понятие ранговых систем стимулирования (РСС). Нормативные (НРСС) и соревновательные (СРСС) ранговые системы стимулирования. Понятие унифицированной НРСС (УНРСС).	-	2	25	27
	Контроль					9
Итого			8	8	155	180

5.2 Перечень практических работ

Очная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Всего, час
1	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Практическое занятие № 1 Задачи согласования интересов участников организационных систем	2
2	Базовые модели стимулирования	Практическое занятие № 2 Базовые модели стимулирования	4
3	Базовые модели стимулирования	Практическое занятие № 3 Операции над системами стимулирования. Эффективность систем стимулирования	2
4	Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	Практическое занятие № 4 Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	2
5	«Бригадные» формы оплаты труда	Практическое занятие № 5 «Бригадные» формы оплаты труда	2
6	Ранговые системы стимулирования	Практическое занятие № 6 Ранговые системы стимулирования	2
Итого			14

Заочная форма обучения

№ п/п	Наименование темы	Содержание раздела	Всего, час
1	Задачи согласования интересов участников организационных систем	Практическое занятие № 1 Задачи согласования интересов участников организационных систем	-
2	Базовые модели стимулирования	Практическое занятие № 2 Базовые модели стимулирования	2
3	Базовые модели стимулирования	Практическое занятие № 3 Операции над системами стимулирования. Эффективность систем стимулирования	2
4	Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	Практическое занятие № 4 Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	-+
5	«Бригадные» формы оплаты труда	Практическое занятие № 5 «Бригадные» формы оплаты труда	2
6	Ранговые системы стимулирования	Практическое занятие № 6 Ранговые системы стимулирования	2
Итого			8

5.3 Перечень лабораторных работ

Не предусмотрено учебным планом

6. ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ ПРОЕКТОВ (РАБОТ) И КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

В соответствии с учебным планом освоение дисциплины предусматривает выполнение курсовой работы в 4 семестре для очной формы обучения, в 4 семестре для заочной формы обучения.

Примерная тематика курсовой работы:

1. Анализ и совершенствование системы стимулирования персонала в

организации (для предприятий различных сфер деятельности).

2. Разработка системы мотивации и стимулирования персонала на стадии формирования организации (для предприятий различных сфер деятельности).

3. Построение новой системы мотивации и стимулирования персонала на основе КРІ (для предприятий различных сфер деятельности).

Задачи, решаемые при выполнении курсовой работы:

- место системы стимулирования в комплексе методов и моделей управления персоналом предприятием;
- изучение теоретических вопросов стимулирования;
- ознакомиться на практике с элементарной моделью стимулирования, представляющей собой распределение вознаграждения за выполнение проекта согласно квалификации, отработанному времени и коэффициенту трудового вклада (КТВ). При этом каждый из работающих должен получить не меньше своего заработка по тарифу;
- изучение особенностей системы стимулирования, связанной с выплатой комиссионного вознаграждения;
- построение системы стимулирования основанной на аккордной системе оплаты труда;
- модель распределение объема работ между исполнителями с учетом затрат исполнителя и бюджетных ограничений;
- задача распределения премиального фонда в однородном коллективе, состоящем из нескольких исполнителей, имеющих одинаковую квалификацию.

Курсовая работа включает в себя графическую часть и расчетно-пояснительную записку.

Учебным планом по дисциплине «Системы стимулирования в управлении персоналом» не предусмотрено выполнение контрольных работ.

7. ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

7.1. Описание показателей и критериев оценивания компетенций на различных этапах их формирования, описание шкал оценивания

7.1.1 Этап текущего контроля

Результаты текущего контроля знаний и межсессионной аттестации оцениваются по следующей системе:

«аттестован»;

«не аттестован».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Аттестован	Не аттестован
ПК-10	Знать: - основные понятия дисциплины; - основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной	Активная работа на практических занятиях, отвечает на теоретические вопросы при защите курсового	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

	среде в части стимулирования участников организационных систем;	проекта		
	Уметь: - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, используя модели и методы стимулирования; - применять основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.	Решение стандартных практических задач, написание курсового проекта	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах
	Владеть: - современными технологиями управления персоналом на базе стимулирования работников и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; - методикой экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области, выполнение плана работ по разработке курсового проекта	Выполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах	Невыполнение работ в срок, предусмотренный в рабочих программах

7.1.2 Этап промежуточного контроля знаний

Результаты промежуточного контроля знаний оцениваются в 4 семестре для очной формы обучения, 4 семестре для заочной формы обучения по четырехбалльной системе:

«отлично»;

«хорошо»;

«удовлетворительно»;

«неудовлетворительно».

Компетенция	Результаты обучения, характеризующие сформированность компетенции	Критерии оценивания	Отлично	Хорошо	Удовл.	Неудовл.
ПК-10	Знать: - основные понятия дисциплины; - основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде в части стимулирования участников организационных систем;	Опрос, тест	Полный ответ. Выполнение теста на 90-100%	Ответ с небольшими недостатками. Выполнение теста на 80-90%	Ответ с существенным и пробелами, показывающим, что материал усвоен более чем на половину. Выполнение теста на 70-80%	Ответ, показывающий, что материал не усвоен. В тесте менее 70% правильных ответов

Уметь: - управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями, используя модели и методы стимулирования; - применять основные методы экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.	Решение стандартных практических задач	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены
Владеть: - современными технологиями управления персоналом на базе стимулирования работников и эффективной (успешной) реализацией их в своей профессиональной деятельности; - методикой экономического и стратегического анализа поведения экономических агентов и рынков в глобальной среде на основе моделей и механизмов стимулирования участников организационных систем.	Решение прикладных задач в конкретной предметной области	Задачи решены в полном объеме и получены верные ответы	Продемонстрирован верный ход решения всех, но не получен верный ответ во всех задачах	Продемонстрирован верный ход решения в большинстве задач	Задачи не решены

7.2 Примерный перечень оценочных средств (типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности)

7.2.1 Примерный перечень заданий для подготовки к тестированию

1. Модель организационной системы.
2. Задача стимулирования в теории управления.
3. Модель теории контрактов.
4. Проблема стимулирования в экономике труда.
5. Формы и системы индивидуальной заработной платы и их математические модели.
6. Прямая и обратная задача стимулирования.
7. Компенсаторные (К-типа) системы стимулирования.
8. Квазикомпенсаторная (QK- типа) системы стимулирования.
9. Скачкообразная (С-типа) системы стимулирования.
10. Квазискачкообразная системы стимулирования (QC-типа).
11. Пропорциональные (L-типа) системы стимулирования.

12. Системы стимулирования, основанные на перераспределении дохода (системы D-типа).
13. Степенные системы стимулирования.
14. Операции над базовыми системами стимулирования
15. Условия оптимальности базовых систем стимулирования.
16. Эффективность составных систем стимулирования типа LL, CC и т.п.
17. Многоэлементная организационная система.
18. Порядок функционирования организационной системы.
19. Игровая постановка задачи стимулирования.
20. Принцип декомпозиции.
21. Возможность агрегирования информации.
22. Системы стимулирования при агрегировании
23. Коэффициент трудового вклада (участия) (КТВ).
24. Формирование премиального фонда.
25. Однородный и неоднородный коллектив.
26. Скалярный и векторный случай
27. Понятие ранговых систем стимулирования (РСС).
28. Нормативные (НРСС) и соревновательные (СРСС) ранговые системы стимулирования.
29. Понятие унифицированной НРСС (УНРСС).

7.2.2 Примерный перечень заданий для решения стандартных задач

Задача 1. Описать упрощенную модель трудового контракта, заключаемого между работником и некоторой организацией и являющегося, как правило, документом, в котором отражено следующее: администрация предприятия обязуется обеспечить условия работы и выплатить вознаграждение, прямо или косвенно зависящее от результатов деятельности сотрудника. Помимо этого, в контракте оговариваются права и обязанности работника, в том числе – выбор каких действий он может и обязуется производить и т.д.

Определить: что является центром, а что активным элементом, информированность сторон и порядок функционирования построенной модели.

7.2.3 Примерный перечень заданий для решения прикладных задач

Задача. Распределить зарплату за выполнение проекта согласно квалификации, отработанному времени и коэффициенту трудового вклада (КТВ). При этом каждый из работающих должен получить не меньше своего заработка по тарифу. Сумма распределяемых средств составляет S тыс. рублей. Тарифный разряд, часовая тарифная ставка (руб./час), отработанное время (час.) и КТВ приведены в таблице.

Величина суммы распределяемых средств S , ФИО работника, разряд, тарифная ставка, КТВ и отработанное время задаются по вариантам.

Вариант 1 $S=100$

№ п/п	ФИО	Разряд	Тариф, руб./ч	Отработанное время, ч	КТВ
1	Чванов Ф.Е.	6	144	19	1,5
2	Крезов М.Ю.	5	130	24	1,1
3	Рубин Л.Р.	5	130	18	1,2
4	Лоров Т.П.	3	108	27	1,3
5	Широв Д.Б.	3	108	23	1

7.2.4 Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету

Не предусмотрено учебным планом

7.2.5 Примерный перечень заданий для подготовки к экзамену

1. Модель организационной системы.
2. Задача стимулирования в теории управления.
3. Модель теории контрактов.
4. Проблема стимулирования в экономике труда.
5. Формы и системы индивидуальной заработной платы и их математические модели.
6. Прямая и обратная задача стимулирования.
7. Компенсаторные (К-типа) системы стимулирования.
8. Квазикомпенсаторная (QK- типа) системы стимулирования.
9. Скачкообразная (С-типа) системы стимулирования.
10. Квазискачкообразная системы стимулирования (QC-типа).
11. Пропорциональные (L-типа) системы стимулирования.
12. Системы стимулирования, основанные на перераспределении дохода (системы D-типа).
13. Степенные системы стимулирования.
14. Операции над базовыми системами стимулирования
15. Условия оптимальности базовых систем стимулирования.
16. Эффективность составных систем стимулирования типа LL, CC и т.п.
17. Многоэлементная организационная система.
18. Порядок функционирования организационной системы.
19. Игровая постановка задачи стимулирования.
20. Принцип декомпозиции.
21. Возможность агрегирования информации.
22. Системы стимулирования при агрегировании
23. Коэффициент трудового вклада (участия) (КТВ).
24. Формирование премиального фонда.
25. Однородный и неоднородный коллектив.
26. Скалярный и векторный случай
27. Понятие ранговых систем стимулирования (РСС).
28. Нормативные (НРСС) и соревновательные (СРСС) ранговые системы стимулирования.
29. Понятие унифицированной НРСС (УНРСС).

7.2.6. Методика выставления оценки при проведении промежуточной аттестации

Экзамен проводится по тест-билетам, каждый из которых содержит 10 вопросов и задачу. Каждый правильный ответ на вопрос в тесте оценивается 1 баллом, задача оценивается в 10 баллов (5 баллов верное решение

и 5 баллов за верный ответ). Максимальное количество набранных баллов – 20.

1. Оценка «Неудовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал менее 6 баллов.

2. Оценка «Удовлетворительно» ставится в случае, если студент набрал от 6 до 10 баллов

3. Оценка «Хорошо» ставится в случае, если студент набрал от 11 до 15 баллов.

4. Оценка «Отлично» ставится, если студент набрал от 16 до 20 баллов.)

7.2.7 Паспорт оценочных материалов

№ п/п	Контролируемые разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства
1	Задачи согласования интересов участников организационных систем	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.
2	Базовые модели стимулирования	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.
3	Эффективность систем стимулирования	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.
4	Коллективное стимулирование за индивидуальные результаты	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.
5	«Бригадные» формы оплаты труда	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.
6	Ранговые системы стимулирования	ПК-10	Тест, опрос, требования к курсовому проекту.

7.3. Методические материалы, определяющие процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности

Тестирование осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных тест-заданий на бумажном носителе. Время тестирования 30 мин. Затем осуществляется проверка теста экзаменатором и выставляется оценка согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение стандартных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Решение прикладных задач осуществляется, либо при помощи компьютерной системы тестирования, либо с использованием выданных задач на бумажном носителе. Время решения задач 30 мин. Затем осуществляется проверка решения задач экзаменатором и выставляется оценка, согласно методики выставления оценки при проведении промежуточной аттестации.

Защита курсовой работы, курсового проекта или отчета по всем видам практик осуществляется согласно требованиям, предъявляемым к работе, описанным в методических материалах. Примерное время защиты на одного студента составляет 20 мин.

8 УЧЕБНО МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ)

8.1 Перечень учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

1. Кочиева Т.Б., Новиков Д.А. Базовые системы стимулирования. М.: , 2000. – 108 с.
2. Васильева О.Н., Засканов В.В., Иванов Д.Ю., Новиков Д.А. Модели и методы материального стимулирования (теория и практика) / Под ред. проф. В.Г. Засканова и проф. Д.А. Новикова. – М.: КомКнига, 2006. – 282 с.
3. Кулапина, Г. М. Основные направления повышения эффективности управления персоналом в условиях кризиса [Текст] монография : / Г. М. Кулапина, О. В. Маркова, Е. Н. Корнеева : Поволж. гос. ун-т сервиса (ПВГУС). - Тольятти : ПВГУС, 2010. - 183 с. : табл.
4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] : учеб. для вузов по спец. "Менеджмент орг.", "Упр. персоналом" / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова [и др.] : под ред. А. Я. Кибанова. - М. : ИН-ФРА-М, 2011. - 523 с. - (Высшее образование)
5. Самоукина, Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных за-тратах [Текст] : сб. практ. инструментов / Н. Самоукина. - М. : ЭКСМО, 2010. - 272 с.
6. Маренков Н.Л., Косаренко Н.Н. Управление персоналом организации: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. – М.: Академический проект; Трикста, 2011 – 464 с.
7. <http://www.alleng.ru/d/manag/man299.htm>
8. Цветаев В. Мотивация наемного труда в разных ситуациях // Персонал-МИКС.-2011.-№ 3(10)
9. <http://ref.repetiruem.ru/referat/sovremennye-podkhody-k-probleme-stimulirovaniya-deyatelnosti-personala>
10. Управление персоналом организации. Практикум: Учеб. пособие / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010

8.2 Перечень информационных технологий, используемых при осуществлении образовательного процесса по дисциплине, включая перечень лицензионного программного обеспечения, ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», современных профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Комплект лицензионного программного обеспечения:

1. Академическая лицензия на использование программного обеспечения Microsoft Office;

Ресурсы информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»:

- Министерство экономического развития
<http://www.economy.gov.ru/mines/main>
- Агентство инноваций и развития экономических и социальных проектов Воронежской области – <https://www.innoros.ru>

- ИНИОН – <http://www.inion.ru/> .
- Федеральная служба по интеллектуальной собственности (Роспатент) – <http://www.rupto.ru/>.
- Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации – <http://www.mon.gov.ru>
- Госкомстат России – <http://www.gks.ru>
- Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Воронежской области – <http://voronezhstat.gks.ru>
- Федеральный образовательный портал: Экономика, Социология, Менеджмент – <http://ecsosman.ru>
- журнал «Инновации» <http://www.mag.innov.ru/>
- журнал «Эксперт» <http://www.expert.ru>.

Информационно-справочные системы:

Справочная Правовая Система Консультант Плюс.

Электронный периодический справочник «Система ГАРАНТ».

Современные профессиональные базы данных:

- Федеральный портал «Российское образование» – <http://www.edu.ru>
- Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам» – <http://window.edu.ru>
- Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов – <http://school-collection.edu.ru>
- Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru>
- Российский портал развития – <http://window.edu.ru/resource/154/49154>
- Инновационный бизнеспортал «Синтез бизнес инноваций» – <http://sbn.finance.ru>

9 МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКАЯ БАЗА, НЕОБХОДИМАЯ ДЛЯ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

Лекционная аудитория, оснащённая мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов

Аудитории для практических занятий, оснащенные:

- мультимедийным оборудованием (проектор, экран, звуковоспроизводящее оборудование), обеспечивающим демонстрацию (воспроизведение) мультимедиа-материалов
- интерактивными информационными средствами;
- компьютерной техникой с подключением к сети Интернет

10. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО

ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

По дисциплине «Системы стимулирования в управлении персоналом» читаются лекции, проводятся практические занятия, выполняется курсовая работа.

Основой изучения дисциплины являются лекции, на которых излагаются наиболее существенные и трудные вопросы, а также вопросы, не нашедшие отражения в учебной литературе.

Практические занятия направлены на приобретение практических навыков по проектированию и использованию систем стимулирования труда персонала организации. Занятия проводятся путем решения конкретных задач в аудитории.

Большое значение по закреплению и совершенствованию знаний имеет самостоятельная работа студентов. Информацию о всех видах самостоятельной работы студенты получают на занятиях.

Методика выполнения курсовой работы изложена в учебно-методическом пособии. Выполнять этапы курсовой работы должны своевременно и в установленные сроки.

Контроль усвоения материала дисциплины производится проверкой курсовой работы, защитой курсовой работы.

Вид учебных занятий	Деятельность студента
Лекция	Написание конспекта лекций: кратко, схематично, последовательно фиксировать основные положения, выводы, формулировки, обобщения; пометать важные мысли, выделять ключевые слова, термины. Проверка терминов, понятий с помощью энциклопедий, словарей, справочников с выписыванием толкований в тетрадь. Обозначение вопросов, терминов, материала, которые вызывают трудности, поиск ответов в рекомендуемой литературе. Если самостоятельно не удастся разобраться в материале, необходимо сформулировать вопрос и задать преподавателю на лекции или на практическом занятии.
Практическое занятие	Конспектирование рекомендуемых источников. Работа с конспектом лекций, подготовка ответов к контрольным вопросам, просмотр рекомендуемой литературы. Прослушивание аудио- и видеозаписей по заданной теме, выполнение расчетно-графических заданий, решение задач по алгоритму.
Самостоятельная работа	Самостоятельная работа студентов способствует глубокому усвоению учебного материала и развитию навыков самообразования. Самостоятельная работа предполагает следующие составляющие: - работа с текстами: учебниками, справочниками, дополнительной литературой, а также проработка конспектов лекций; - выполнение домашних заданий и расчетов; - работа над темами для самостоятельного изучения; - участие в работе студенческих научных конференций, олимпиад; - подготовка к промежуточной аттестации.
Подготовка к промежуточной аттестации	Готовиться к промежуточной аттестации следует систематически, в течение всего семестра. Интенсивная подготовка должна начаться не позднее, чем за месяц-полтора до промежуточной аттестации. Данные перед экзаменом, экзаменом три дня эффективнее всего использовать для повторения и систематизации материала.

ЛИСТ РЕГИСТРАЦИИ ИЗМЕНЕНИЙ

№ п/п	Перечень вносимых изменений	Дата внесения изменений	Подпись заведующего кафедрой, ответственной за реализацию ОПОП