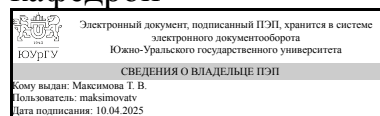


ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий выпускающей
кафедрой



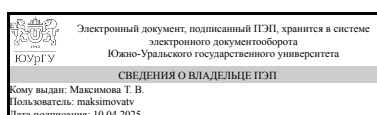
Т. В. Максимова

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

дисциплины 1.Ф.М0.14.02 Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала
для направления 38.04.03 Управление персоналом
уровень Магистратура
магистерская программа Управление человеческими ресурсами
форма обучения заочная
кафедра-разработчик Менеджмент

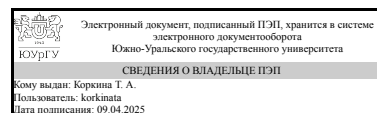
Рабочая программа составлена в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.03 Управление персоналом, утверждённым приказом Минобрнауки от 12.08.2020 № 958

Зав.кафедрой разработчика,
к.экон.н., доц.



Т. В. Максимова

Разработчик программы,
д.экон.н., проф., профессор



Т. А. Коркина

1. Цели и задачи дисциплины

Целью освоения дисциплины является изучение основных этапов мотивации, деловой оценки и организации обучения персонала с элементами новаций в их осуществлении и стратегической ориентацией. Задачи дисциплины определяются целью ее освоения и заключаются в следующем: 1. Изучение теоретических основ мотивации, оценки и организации обучения персонала. 2. Освоение технологии профессионального развития и обучения персонала. 3. Освоение технологии проведения оценки персонала.

Краткое содержание дисциплины

Мотивация персонала : понятие, элементы, методы. Оценка деятельности персонала как задача системы управления персоналом. Методы оценки персонала. Исходные данные для оценки персонала. Особенности оценки работников и руководителей, а также персонала организации в целом. Технология работ по оценке персонала. Аттестация как составная часть или вид оценки персонала. Обучение как элемент профессионального развития персонала. Организация системы обучения персонала. Основные понятия и концепции обучения. Формы и методы обучения. Технология организации обучения персонала. Современные особенности обучения. Оценка эффективности обучения.

2. Компетенции обучающегося, формируемые в результате освоения дисциплины

Планируемые результаты освоения ОП ВО (компетенции)	Планируемые результаты обучения по дисциплине
УК-3 Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации
ПК-3 Способен разрабатывать и реализовывать системы стратегического управления персоналом организации	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - формы и методы оценки персонала и результатов их труда; - теории и методы управления развитием персонала Умеет: - разрабатывать предложения по формированию систем оплаты труда,

	корпоративных социальных программ; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда Имеет практический опыт: - определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения
--	--

3. Место дисциплины в структуре ОП ВО

Перечень предшествующих дисциплин, видов работ учебного плана	Перечень последующих дисциплин, видов работ
Практикум по деловому общению	Корпоративная культура и кадровая политика, Стратегии управления персоналом в международных компаниях, Управление организационной культурой, Производственная практика (преддипломная) (5 семестр), Производственная практика (профессиональная) (4 семестр), Производственная практика (научно- исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (5 семестр), Производственная практика (научно- исследовательская работа, по теме выпускной квалификационной работы) (4 семестр)

Требования к «входным» знаниям, умениям, навыкам студента, необходимым при освоении данной дисциплины и приобретенным в результате освоения предшествующих дисциплин:

Дисциплина	Требования
Практикум по деловому общению	Знает: - способы предупреждения конфликтов и выхода из конфликтных ситуаций; - стили ведения переговоров; - основные методы и приемы воздействия на команду, - правила активного стиля общения и успешной самопрезентации в деловой коммуникации; - правила деловой переписки; - основные документы в области управления персоналом, - теоретические основы, структуру и содержание процесса деловой коммуникации; - различные коммуникативные барьеры и пути их преодоления; - методы проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - социальные, этнические, конфессиональные и культурные особенности представителей тех или иных социальных и культурных общностей Умеет: - эффективно взаимодействовать в команде; - находить пути преодоления конфликтных ситуаций, - взаимодействовать со структурными подразделениями организации; - создавать бизнес-презентацию как средство донесения информации, - выбирать стиль, средства, приемы

	общения, приводящие с минимальными затратами к намеченной цели делового общения; - толерантно воспринимать и правильно оценивать людей, включая их индивидуальные характерологические особенности; - составлять деловое письмо, в том числе на на иностранном(ых) языке(ах), для академического и профессионального взаимодействия Имеет практический опыт: - организации подготовки и проведения деловых бесед, переговоров, дискуссий, совещаний и собраний; - использования этической критики, аргументированного изложения собственной точки зрения и ведения дискуссии, - применения норм делового общения на практике, - делового общения для академического и профессионального взаимодействия
--	---

4. Объём и виды учебной работы

Общая трудоемкость дисциплины составляет 3 з.е., 108 ч., 18,25 ч. контактной работы с применением дистанционных образовательных технологий

Вид учебной работы	Всего часов	Распределение по семестрам в часах
		Номер семестра
		3
Общая трудоёмкость дисциплины	108	108
<i>Аудиторные занятия:</i>	12	12
Лекции (Л)	8	8
Практические занятия, семинары и (или) другие виды аудиторных занятий (ПЗ)	4	4
Лабораторные работы (ЛР)	0	0
<i>Самостоятельная работа (СРС)</i>	89,75	89,75
Подготовка к тестированию	15	15
Подготовка к итоговому теоретическому и практическому заданию	28,75	28.75
Подготовка к практическому занятию Методы оценки деятельности персонала	23	23
Подготовка к практическому занятию Технология обучения персонала	23	23
Консультации и промежуточная аттестация	6,25	6,25
Вид контроля (зачет, диф.зачет, экзамен)	-	зачет

5. Содержание дисциплины

№ раздела	Наименование разделов дисциплины	Объем аудиторных занятий по видам в часах			
		Всего	Л	ПЗ	ЛР
1	Мотивация персонала	2	2	0	0
2	Современные технологии обучения и оценки	10	6	4	0

	персонала				
--	-----------	--	--	--	--

5.1. Лекции

№ лекции	№ раздела	Наименование или краткое содержание лекционного занятия	Кол-во часов
1	1	Мотивация персонала: понятие, элементы, методы.	2
2-3	2	Технология оценки деятельности персонала	4
4	2	Технология обучения персонала	2

5.2. Практические занятия, семинары

№ занятия	№ раздела	Наименование или краткое содержание практического занятия, семинара	Кол-во часов
1	2	Методы оценки деятельности персонала	2
2	2	Организация обучения персонала и его эффективность	2

5.3. Лабораторные работы

Не предусмотрены

5.4. Самостоятельная работа студента

Выполнение СРС			
Подвид СРС	Список литературы (с указанием разделов, глав, страниц) / ссылка на ресурс	Семестр	Кол-во часов
Подготовка к тестированию	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/index.php/bcode/559831 (гл. 7-8) Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489113	3	15
Подготовка к итоговому теоретическому и практическому заданию	Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — Текст : электронный //	3	28,75

	Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/index.php/bcode/559831 (гл. 7-8) Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489113 Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/495334 (гл. 2-5) Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037 (гл. 5-6)		
Подготовка к практическому занятию Методы оценки деятельности персонала	Мизинцева, М. Ф. Оценка персонала : учебник и практикум для вузов / М. Ф. Мизинцева, А. Р. Сардарян. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 378 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00729-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/489113 Методика подготовки и проведения аттестации, мотивирующей персонал к повышению эффективности производства / А. В. Федоров, С. В. Самарин, В. Н. Кулецкий [и др.] // Горный информационно-аналитический бюллетень (научно-технический журнал). — 2011. — № S4-19. — С. 4-37. https://elibrary.ru/item.asp?id=21497388 Добровольский, А. И. Развивающая аттестация управленческого персонала ОАО "Ургалуголь" / А. И. Добровольский, Г. Л. Феофанов, О. С. Шивырялкина // Уголь. — 2013. — № 3(1044). — С. 104-109. https://elibrary.ru/item.asp?id=22517466	3	23

Подготовка к практическому занятию Технология обучения персонала	Петров, А. Я. Профессиональное образование и обучение работников (персонала). Правовые основы : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 317 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10444-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/495334 (гл. 2-5) Кязимов, К. Г. Управление человеческими ресурсами: профессиональное обучение и развитие : учебник для вузов / К. Г. Кязимов. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 202 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09762-7. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/494037 (гл. 5-6) Андреев, И. А. Обучение персонала принципам бережливого производства в системе дистанционного обучения на предприятии оборонно-промышленного комплекса / И. А. Андреев // Вестник Концерна ВКО "Алмаз – Антей". – 2021. – № 1(36). – С. 8-21. – DOI 10.38013/2542-0542-2021-1-8-21. https://elibrary.ru/item.asp?id=44895914	3	23
---	---	---	----

6. Фонд оценочных средств для проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации

Контроль качества освоения образовательной программы осуществляется в соответствии с Положением о балльно-рейтинговой системе оценивания результатов учебной деятельности обучающихся.

6.1. Контрольные мероприятия (КМ)

№ КМ	Се-местр	Вид контроля	Название контрольного мероприятия	Вес	Макс. балл	Порядок начисления баллов	Учитывается в ПА
1	3	Текущий контроль	Тест	1	5	Студенту задаются 10 тестовых вопросов. Время, отведенное на тест-10 минут. Правильный ответ на вопрос соответствует 0,5 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.	зачет
2	3	Текущий контроль	Тест	1	5	Студенту задаются 10 тестовых вопросов. Время, отведенное на тест-10 минут. Правильный ответ на вопрос соответствует 0,5 баллу. Неправильный ответ на вопрос соответствует 0 баллов.	зачет

3	3	Текущий контроль	Решение ситуационных заданий	1	10	Критерии оценивания решения задания: 10 баллов - предложенное решение верное, полное, оригинальное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 9 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 8 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 7 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 6 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 5 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, необоснованное и не аргументированное; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 4 балла - предложенное решение частично верное, неполное, стандартное, необоснованное и неаргументированное; студент некорректно употребляет теории и понятия, с трудом излагает свои мысли; 3 балла – в предложенном решении допущены существенные ошибки, оно не основано на теоретическом материале; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 2 балла ставится студенту, если он излагает подход к решению, но самого решения не формулирует. 1 балл ставится студенту, если он не способен сформулировать подход к решению либо предлагает абсолютно неверное решение. 0 баллов - отсутствует попытка ответа	зачет
4	3	Текущий контроль	Итоговое теоретическое и	1	20	Контрольно-рейтинговое мероприятие проводится в форме подготовки ответов	зачет

			практическое задание		на теоретические и практические задания. Итоговое мероприятие содержит задания, затрагивающие все разделы курса и позволяющие оценить сформированность компетенций. Максимальная оценка за теоретический вопрос - 10 баллов, решение практического задания - 10 баллов. Критерии оценивания решения практического задания: 10 баллов - предложенное решение верное, полное, оригинальное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 9 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 8 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент четко следует теоретическим знаниям и понятиям, логично излагает свои мысли; 7 баллов - предложенное решение верное, полное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 6 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, обоснованное и аргументированное не по всем позициям; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 5 баллов – предложенное решение верное, неполное, стандартное, необоснованное и не аргументированное; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 4 балла - предложенное решение частично верное, неполное, стандартное, необоснованное и неаргументированное; студент некорректно употребляет теории и понятия, с трудом излагает свои мысли; 3 балла – в предложенном решении допущены существенные ошибки, оно не основано на теоретическом материале; студент допускает не точное употребление теорий и понятий, не всегда доходчиво излагает свои мысли; 2 балла ставится студенту, если он излагает подход к решению, но самого	
--	--	--	----------------------	--	--	--

					решения не формулирует. 1 балл ставится студенту, если он не способен сформулировать подход к решению либо предлагает абсолютно неверное решение. Критерии оценивания теоретического вопроса: 10 баллов - Обучающийся демонстрирует систематизированные, полные знания, глубокое понимание сущности и взаимосвязи мотивационных процессов и явлений, безупречно оперирует категориями дисциплины, аргументированно и развернуто излагает свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу, применяет полученные знания, свободно приводя примеры, дает полные ответы на основные и дополнительные вопросы. 9 баллов – Обучающийся демонстрирует полные знания, понимание сущности и взаимосвязи мотивационных процессов и явлений, грамотно оперирует категориями дисциплины, развернуто излагает свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу применяет полученные знания, приводя примеры, дает развернутые ответы на основные и дополнительные вопросы. 8 баллов – Обучающийся демонстрирует полные знания по вопросу, понимание сущности мотивационных процессов и явлений, грамотно оперирует категориями дисциплины, излагает и аргументирует свою точку зрения, дает критическую оценку излагаемому материалу, но не обосновывает ее, применяет полученные знания, приводя примеры, дает достаточно полные ответы на основные и дополнительные вопросы. 7 баллов – Обучающийся знает основной материал, затрудняется сформулировать свою точку зрения, не дает критическую оценку излагаемому материалу, применяет полученные знания, приводя примеры, дает поверхностные ответы на основные и дополнительные вопросы. 6 баллов – Обучающийся знает основной материал, не излагает свою точку зрения, не дает критическую оценку материалу, затрудняется приводить примеры, дает фрагментарные ответы на основные и дополнительные вопросы. 5 баллов - Обучающийся удовлетворительно знает материал, излагает его не в полном объеме либо с	
--	--	--	--	--	---	--

					ошибками, умеет оперировать категориями дисциплины, но допускает существенные неточности, не излагает свою точку зрения, не может применить полученные знания, приводя примеры, не дает ответы на дополнительные вопросы. 4 балла - Обучающийся дает не достаточно полный ответ, применяет основные категории, но не разобрался с их содержанием, допускает несущественные ошибки. 3 балла - Обучающийся обнаруживает значительные пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, не разобрался с основными категориями, допускает существенные ошибки. 2 балла - Обучающийся дает фрагментарный ответ, не разобрался с основными категориями, обнаруживает пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, допускает принципиальные ошибки. 1 балл ставится студенту, если ответ неверен или ответ дается не на поставленный вопрос. 0 баллов - отсутствует попытка ответа	
5	3	Промежуточная аттестация	Собеседование по вопросам дисциплины	-	5 В процессе собеседования осуществляется контроль освоения компетенций студентом. Собеседование проводится с целью проверки уровня знаний, умений, приобретенного опыта, понимания студентом основных методов и законов изучаемой дисциплины, возможности дополнительно повысить свой рейтинг. Критерии оценивания: - даны полные, развернутые ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса - 5 баллов; - даны ответы на заданные вопросы, студент ориентируется в основных категориях курса с некоторыми затруднениями - 4 балла; - даны частичные ответы на заданные вопросы, студент имеет затруднения в описании основных категорий курса - 3 балла; - даны поверхностные ответы на заданные вопросы, студент не ориентируется в основных категориях курса - 2 балла; - студент не ответил на большую часть заданных вопросов, имеет существенные затруднения в категориях курса - 1 балл; - студент не ориентируется в основных категориях курса - 0 баллов.	зачет

					Максимальное количество баллов – 5 за задание	
--	--	--	--	--	---	--

6.2. Процедура проведения, критерии оценивания

Вид промежуточной аттестации	Процедура проведения	Критерии оценивания
зачет	На зачете происходит оценивание знаний, умений и приобретенного опыта обучающихся по дисциплине на основе полученных оценок за контрольно-рейтинговые мероприятия текущего контроля. При недостаточной и/или не устраивающей студента величине рейтинга ему может быть предложено пройти собеседование с преподавателем по основным разделам дисциплины. В результате складывается совокупный рейтинг студента, который позволяет получить зачет по дисциплине, который проставляется в ведомость, зачетную книжку студента. Зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 60% и более. Не зачтено: Величина рейтинга обучающегося по дисциплине 0...59 %.	В соответствии с пп. 2.5, 2.6 Положения

6.3. Паспорт фонда оценочных средств

Компетенции	Результаты обучения	№ КМ				
		1	2	3	4	5
УК-3	Знает: - теории (типологии) ролей в команде; - инструменты стимулирования трудовой деятельности; - типы трудовой мотивации; - формы и методы обучения персонала; - методологию проведения деловой оценки персонала	++			++	
УК-3	Умеет: - определять стратегию для достижения поставленной цели; - определять задачи в команде в соответствии с типами мотивации сотрудника; - анализировать результаты деловой оценки; - определять потребность обучения персонала				+++	
УК-3	Имеет практический опыт: - применения инструментов мотивации и стимулирования персонала; - оценки компетенций персонала; - разработки рекомендаций по построению системы обучения в организации				+++	
ПК-3	Знает: - системы, методы и формы материального и нематериального стимулирования труда персонала; - формы и методы оценки персонала и результатов их труда; - теории и методы управления развитием персонала	+++	+	+	+	+
ПК-3	Умеет: - разрабатывать предложения по формированию систем оплаты труда, корпоративных социальных программ; - управлять мотивацией персонала, его вовлеченностью и дисциплиной труда				++	
ПК-3	Имеет практический опыт: - определения зоны ответственности и эффективности работы персонала структурного подразделения				++	

Типовые контрольные задания по каждому мероприятию находятся в приложениях.

7. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины

Печатная учебно-методическая документация

а) основная литература:

- Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] учеб. пособие Е. П. Ильин. - СПб. и др.: Питер, 2008. - 508 с.

2. Зеер Э. Ф. Психология профессионального развития : учеб. пособие для вузов по направлению "Психология" / Э. Ф. Зеер. - 3-е изд., стер.. - М. : Академия, 2009. - 239, [1] с. : ил.

3. Анцупов А. Я. Социально-психологическая оценка персонала : учеб. пособие для вузов по специальностям 062100 "Упр. персоналом", 061100 "Менеджмент организации", 020400 "Психология" / А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп.. - М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 391 с. : ил.

б) дополнительная литература:

1. Анцупов, А. Я. Социально-психологическая оценка персонала [Текст] учеб. пособие для вузов по специальностям 062100 "Упр. персоналом", 061100 "Менеджмент организации", 020400 "Психология" А. Я. Анцупов, В. В. Ковалев. - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. - 391 с. ил.

2. Управление персоналом организации [Текст] учебник для вузов по специальностям "Менеджмент орг." и др. А. Я. Кибанов и др.; под ред. А. Я. Кибанова ; Гос. ун-т упр. - 4-е изд., доп. и перераб. - М.: ИНФРА-М, 2011. - 695, [1] с.

в) отечественные и зарубежные журналы по дисциплине, имеющиеся в библиотеке:

1. Вестник Санкт-Петербургского университета. Серия 8, Менеджмент науч.-теорет. журн. Санкт-Петербург. ун-т журнал. - СПб., 2004-

г) методические указания для студентов по освоению дисциплины:

1. Коркина Т.А. Мотивация, обучение и оценка деятельности персонала: методические указания /Т.А. Коркина. – Челябинск : Южно-Уральский государственный университет (национальный исследовательский университет), 2022.

из них: учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студента:

Электронная учебно-методическая документация

№	Вид литературы	Наименование ресурса в электронной форме	Библиографическое описание
1	Журналы	eLIBRARY.RU	УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМИ РЕСУРСАМИ В РОССИИ https://www.elibrary.ru/title_about_new.asp?id=37768

Перечень используемого программного обеспечения:

1. Microsoft-Windows(бессрочно)
2. Microsoft-Office(бессрочно)
3. ФГАОУ ВО "ЮУрГУ (НИУ)"-Портал "Электронный ЮУрГУ" (<https://edu.susu.ru>)(бессрочно)

Перечень используемых профессиональных баз данных и информационных справочных систем:

Нет

8. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Вид занятий	№ ауд.	Основное оборудование, стенды, макеты, компьютерная техника, предустановленное программное обеспечение, используемое для различных видов занятий
Зачет	452 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Практические занятия и семинары	452 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Самостоятельная работа студента	452 (2)	ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета
Лекции	452 (2)	Для проведения занятий лекционного типа предлагаются наборы демонстрационного оборудования и учебно-наглядных пособий, обеспечивающие тематические иллюстрации, соответствующие рабочей учебной программе дисциплины. ПК, подключенные к сети Интернет и с доступом в электронную информационно-образовательную среду университета