МИНОБРНАУКИ РОССИИ
федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ИРКУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ФГБОУ ВО «ИГУ»
САФ Байкальской международной бизнес-школы (института)
Кафедра стратегического и финансового менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Декан САФ Байкальской международной
бизнес-школы (института)
_____ Н.Б. Грошева
14 апреля 2025 г.

Рабочая программа дисциплины

Наименование дисциплины Б1.В.ДВ.08.02 Мотивация и оценка персонала

Направление подготовки 38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки Финансовое планирование и управление рисками на предприятиях нефтегазового комплекса

Квалификация выпускника – магистр

Форма обучения: очно-заочная

Согласовано Учебно-методическим
Советом Байкальской международной
бизнес-школы (института)
Протокол № 4 от 26 марта 2025 г.

Председатель В.М. Максимова

Рекомендовано кафедрой Стратегического
и финансового менеджмента
Протокол № 9 от 21 марта 2025 г.

Зав.кафедрой Н.Б. Грошева

Иркутск 2025 г.

Содержание

		стр.
I.	Цели и задачи дисциплины	3
II.	Место дисциплины в структуре ОПОП	3
III.	Требования к результатам освоения дисциплины	3
IV.	Содержание и структура дисциплины	6
	4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов	6
	4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине	8
	4.3. Содержание учебного материала	10
	4.3.1. Перечень практических занятий	10
	4.3.2. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов	11
	4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов	12
	V. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины	13
	а) основная литература	13
VI.	Материально-техническое обеспечение дисциплины	15
	6.1. Учебно-лабораторное оборудование	15
	6.2. Программное обеспечение	16
	6.3. Технические и электронные средства обучения	17
	VII. Образовательные технологии	17
VIII.	Оценочные материалы для текущего контроля и промежуточной аттестации	18

I. Цели и задачи дисциплины

Цель: Ознакомление обучающихся с теоретическими и практическими аспектами мотивации и оценки персонала, формирование умений по разработке и внедрению эффективных систем стимулирования труда, а также проведение оценки результативности и потенциала сотрудников в организации с целью повышения производительности, удовлетворенности трудом и оптимизации управления человеческими ресурсами.

Задачи дисциплины научить магистрантов, будущих специалистов:

- уметь объяснять сущность мотивации, её значение в управлении персоналом;
- знать основные теории мотивации и уметь применять их на практике;
- уметь разрабатывать и внедрять системы материального и нематериального стимулирования труда;
- владеть методами анализа мотивационного климата в организации;
- уметь применять методы и инструменты оценки персонала, включая аттестацию, KPI, оценку 360° и другие подходы;
- уметь формировать критерии оценки и проводить диагностику результативности сотрудников;
- понимать роль оценки персонала в кадровых решениях (найм, продвижение, обучение, увольнение);
- владеть навыками организации оценки персонала с учетом целей и стратегии компании;
- уметь использовать результаты оценки для построения индивидуальных планов развития сотрудников;
- развивать аналитическое мышление, способность к критическому осмыслению HR-информации и принятию обоснованных управленческих решений.

II. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ В СТРУКТУРЕ ОПОП ВО

Учебная дисциплина «Б1.В.ДВ.08.02 Мотивация и оценка персонала» относится к части, формируемой̆ участниками образовательных отношений.

Для изучения данной̆ учебной̆ дисциплины (модуля) необходимы знания, умения и навыки, формируемые предшествующими дисциплинами: Б1.О.03. Теория и практика межкультурной̆ коммуникации; Б1.О.04. Стратегические аспекты теории организации и организационного поведения; Б1.В.ДВ.07.03. Психология личности и профессиональное самоопределение.

Перечень последующих учебных дисциплин, для которых необходимы знания, умения и навыки, формируемые данной учебной дисциплиной: Производственная практика Технологическая (проектно-технологическая) практика, написание ВКР.

III. ТРЕБОВАНИЯ К РЕЗУЛЬТАТАМ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Процесс освоения дисциплины направлен на формирование компетенций в соответствии с ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 Менеджмент, программа «Финансовое планирование и управление рисками на предприятиях нефтегазового комплекса».

Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с индикаторами достижения компетенций

Компетенция	Индикаторы компетенций	Результаты обучения
ПК-1 Способен контролировать эффективность работы сотрудников и подразделений в сфере управления рисками	***ПК-1.1*** Определяет процедуры контроля деятельности работников и подразделения, контролирует выполнение оперативного и тактического плана работ подразделения, готовит предложения по существенным изменениям деятельности подразделения	Знать: научные основы управления персоналом, основные концепции и этапы развития этого раздела менеджмента Уметь: применять методики управления персоналом, позволяющие повысить эффективность работы организации; планировать потребность в персонале; применять методики расчета различных показателей, включая численность персонала, эффективность мероприятий по развитию персонала, эффективность проектов по совершенствованию системы управления персоналом; Владеть: подходами к управлению человеческими ресурсами в условиях изменений.
	ПК-1.2 Умеет формулировать цели и задачи работы подразделения и работников, оценивать результаты деятельности подразделения и исполнение планов работ подразделения	Знать: основы организационного проектирования, управления деятельностью персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по мотивированию и стимулированию персонала организации на основе управления показателями деятельности сотрудников Владеть: навыком ведения собеседования при найме, отборе, оценке персонала.
	ПК-1.3 Знает методы и процедуры контроля деятельности работников и подразделения, методы, технологии, инструменты совершенствования контроля	Уметь: проводить аудит человеческих ресурсов организации, прогнозировать и определять потребность организации в персонале; проводить ситуационный анализ;

	деятельности работников и подразделения	формировать стратегические цели и стратегии предприятия в области управления персоналом.
ПК-2 Способен создавать и развивать организационные структуры по финансовому консультированию	***ПК-2.1*** Создает систему мотивации и развития персонала, отвечающую за финансовое консультирование, определяет требования к работникам, занятым в процессе финансового консультирования	Знать: технологии управления персоналом, включая оценку потребности в персонале, отбор, найм, увольнение, передвижение, аттестацию, развитие, мотивацию персонала Уметь: разрабатывать мероприятия по привлечению и отбору новых сотрудников и программы их адаптации;
	ПК-2.2 Умеет определять потребности в обучении персонала вопросам финансового консультирования, финансового планирования, определяет систему внутренней и внешней коммуникации и отчетности по процессу финансового консультирования, Устанавливать и поддерживать деловые контакты, связи, отношения, коммуникации с сотрудниками организации и заинтересованными сторонами, формировать общую позицию по вопросу финансового консультирования и планирования	Знать: основные теории в области управления персоналом, современные тренды в организации обучения персонала Уметь: разрабатывать программы обучения сотрудников и оценивать их эффективность; использовать различные методы оценки и аттестации сотрудников и участвовать в их реализации Владеть: навыками организации управленческих коммуникаций, использования ИТ инструментов для оптимизации процессов обучения персонала
	ПК-2.3 Знает бизнес-процессы в сфере управления персоналом в организации, роль и место управления персоналом в общеорганизационном управлении и его связь со стратегическими задачами организации, основные теории и концепции взаимодействия сотрудников в организации,	Знать: принципы организации служб управления персоналом, их функции Уметь: анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в человеческих ресурсах; оценивать положение организации на рынке труда, разрабатывать систему

	включая вопросы мотивации, групповой̆ динамики, командообразования, коммуникаций, лидерства и управления конфликтами	мероприятий по улучшению имиджа организации как работодателя Владеть: навыками организации групповой̆ работы в проекте; методами воздействия на трудовую мотивацию работников; приёмами и методами разрешения конфликтов в организации.

IV. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА ДИСЦИПЛИНЫ

Объем дисциплины составляет 6 зачетных единиц, 216 часов.

в том числе 27 часов на экзамен (из них 4 КО)

Форма промежуточной аттестации: экзамен.

4.1. Содержание дисциплины, структурированное по темам, с указанием видов учебных занятий и отведенного на них количества академических часов

№ п/н	Раздел дисциплины/тема	Семестр	Всего часов	Из них практическая подготовка обучающихся	Виды учебной работы, включая самостоятельную работу обучающихся, практическую подготовку и трудоемкость (в часах)				Формы текущего контроля успеваемости; Форма промежуточной аттестации
					Контактная работа преподавателя с обучающимися			Самост. работа	
					Лекции	Практические занятия	Консультации, КСР, пром. аттестация		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Введение в дисциплину. Предмет и цели курса	4	25		-	4	1	20	Устный опрос
2	Теории и модели мотивации персонала	4	24		-	4		20	Устный опрос
3	Системы стимулирования труда	4	24		-	4		20	Устный опрос

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	Оценка персонала: цели, задачи, подходы	4	25		-	4	1	20	Устный опрос
5	Методы и инструменты оценки персонала	4	24		-	4		20	Устный опрос
6	Оценка при подборе и продвижении персонала	4	22		-	4		18	Устный опрос
7	Связь оценки и мотивации: единая система управления персоналом	4	23		-	4	1	18	Устный опрос
8	Практическое применение систем мотивации и оценки	4	22		-	4		18	Устный опрос
	Всего часов	**4**	**216**		**-**	**32**	**3**	**154**	Экзамен – 27 часов, в том числе 4 часа КО, 23 часа контроль

4.2. План внеаудиторной самостоятельной работы обучающихся по дисциплине

Семестр	Название раздела, темы	Самостоятельная работа обучающихся			Оценочное средство	Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы
		Вид самостоятельной работы	Сроки выполнения	Затраты времени (час.)		
4	Введение в дисциплину. Предмет и цели курса	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Теории и модели мотивации персонала	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Системы стимулирования труда	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Оценка персонала: цели, задачи, подходы	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Методы и инструменты оценки персонала	Работа с литературными источниками	В течение семестра	20	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Оценка при подборе и продвижении персонала	Работа с литературными источниками	В течение семестра	18	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Связь оценки и мотивации: единая система управления персоналом	Работа с литературными источниками	В течение семестра	18	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
4	Практическое применение систем мотивации и оценки	Работа с литературными источниками	В течение семестра	18	Устный опрос	Указано в разделе V настоящей программы
Общий объем самостоятельной работы по дисциплине (час)				**154**		

Н **4.3. Содержание учебного материала**

Тема 1. Введение в дисциплину. Предмет и цели курса 1.1. Понятие мотивации и оценки персонала. 1.2. Актуальность дисциплины в условиях современной экономики. 1.3. Взаимосвязь мотивации и оценки в системе управления персоналом. 1.4. Цель и задачи дисциплины. 1.5. Место курса в системе подготовки специалистов в области управления персоналом.

Тема 2. Теории и модели мотивации персонала 2.1. Классические и современные теории мотивации (Маслоу, Герцберг, МакКлелланд, Адамс, Виктор Врум и др.). 2.2. Сравнительный анализ моделей. 2.3. Практическое применение теорий мотивации в организациях. 2.4. Особенности индивидуальной и групповой мотивации. 2.5. Современные подходы к формированию мотивационного климата.

Тема 3. Системы стимулирования труда 3.1. Материальная и нематериальная мотивация: формы, инструменты, эффективность. 3.2. Разработка системы стимулирования с учетом специфики организации. 3.3. Влияние корпоративной культуры на систему мотивации. 3.4. Связь мотивации с результативностью. 3.5. Примеры эффективных мотивационных программ.

Тема 4. Оценка персонала: цели, задачи, подходы 4.1. Понятие и цели оценки персонала. 4.2. Основные функции оценки: кадровые решения, развитие, обучение. 4.3. Этапы процесса оценки. 4.4 Подходы к оценке: административный и развивающий. 4.5. Критерии и показатели оценки. 4.6. Психологические аспекты восприятия оценки.

Тема 5. Методы и инструменты оценки персонала 5.1. Аттестация, оценка по компетенциям, метод 360 градусов, KPI, оценка по целям (MBO). 5.2. Преимущества и ограничения различных методов. 5.3. Автоматизированные системы оценки. 5.4. Оценка потенциала и результативности. 5.5. Анализ кейсов из практики российских и зарубежных компаний.

Тема 6. Оценка при подборе и продвижении персонала 6.1. Роль оценки в найме, адаптации, продвижении, ротации. 6.2. Применение ассессмент-центров. 6.3. Интервью по компетенциям. 6.4. Поведенческое моделирование при отборе. 6.5. Оценка при формировании кадрового резерва.

Тема 7. Связь оценки и мотивации: единая система управления персоналом 7.1. Интеграция системы оценки и мотивации. 7.2. Использование результатов оценки для построения индивидуальных программ развития. 7.3. Связь мотивационных стимулов с результатами оценки. 7.4. Эффективная коммуникация в процессе оценки.

Тема 8. Практическое применение систем мотивации и оценки 8.1. Разработка программ мотивации для конкретной организации. 8.2. Формирование критериев и инструментов оценки персонала. 8.3. Построение систем сбалансированных показателей (Balanced Scorecard). 8.4. Оценка эффективности внедренных программ. 8.5. Работа с сопротивлением изменениям.

4.3.2.Перечень семинарских, практических занятий и лабораторных работ

4.3.2. Перечень практических занятий

п/н	**№ раздела и темы**	**Наименование семинаров, практических и лабораторных работ**	**Трудоемкость (час.)**	**Оценочные средства**	**Формируемые компетенции**

			Всего часов	Из них практическая подготовка		(индикаторы)*
1	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**
1	Тема 1.	Введение в дисциплину. Предмет и цели курса	4		Устный опрос	ПК 1.1.
2	Тема 2.	Теории и модели мотивации персонала	4		Устный опрос	ПК 1.3
3	Тема 3.	Системы стимулирования труда	4		Устный опрос	ПК 1.2
4	Тема 4	Оценка персонала: цели, задачи, подходы	4		Устный опрос	ПК 2.1
5	Тема 5	Методы и инструменты оценки персонала	4		Устный опрос	ПК 2.3.
6	Тема 6	Оценка при подборе и продвижении персонала	4		Устный опрос	ПК 2.3.
7	Тема 7	Связь оценки и мотивации: единая система управления персоналом	4		Устный опрос	ПК 2.2
8	Тема 8	Практическое применение систем мотивации и оценки	4		Устный опрос	ПК 2.2

4.3.3. Перечень тем (вопросов), выносимых на самостоятельное изучение в рамках самостоятельной работы студентов

№ п/н	Тема	Задание	Формируемая компетенция	ИДК
1	**2**	**3**	**4**	**5**
1	Введение в дисциплину. Предмет и цели курса	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу		ПК 1.3

2	Теории и модели мотивации персонала	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу	ПК-1	ПК 1.2
3	Системы стимулирования труда	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу		ПК 1.2
4	Оценка персонала: цели, задачи, подходы	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу		ПК 1.1
5	Методы и инструменты оценки персонала	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу	ПК-2	ПК 2.1
6	Оценка при подборе и продвижении персонала	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу		ПК 2.3
7	Связь оценки и мотивации: единая система управления персоналом	Используя рекомендованную литературу и источники, подготовиться к устному опросу		ПК 2.2
8	Практическое применение систем	Используя рекомендованную литературу и источники,		ПК 2.3

	мотивации и оценки	подготовиться к устному опросу		

4.4. Методические указания по организации самостоятельной работы студентов

В рамках освоения дисциплины «Мотивация и оценка персонала» самостоятельная работа студентов организуется с использованием современных образовательных технологий, включая электронные платформы, интерактивные ресурсы, а также индивидуальные и групповые задания. Самостоятельная работа является важной составляющей учебного процесса и направлена на углубление теоретических знаний, развитие прикладных навыков и формирование управленческой компетентности в сфере HR.

Основные формы самостоятельной работы:
– подготовка к лекционным и практическим занятиям на основе изучения учебников, статей и методических материалов;
– выполнение индивидуальных аналитических заданий, кейсов и мини-исследований по заданным темам;
– подготовка презентаций, эссе и докладов с их последующей защитой в аудитории;
– участие в вебинарах, тренингах и мастер-классах с представителями HR-служб и бизнес-среды;
– анализ мотивационных и оценочных систем в реальных организациях (по доступным кейсам или моделям);
– использование адаптированных заданий с возможностью выбора уровня сложности и формата представления результатов.

Особенности организации самостоятельной работы:
– применяется индивидуализированный подход и адаптивные технологии, позволяющие учитывать интересы, уровень подготовки и карьерные цели студентов;
– преподавателем даётся подробный инструктаж, включая цели, задачи, методы оценки и типичные ошибки;
– организуется работа в малых группах для развития навыков командного взаимодействия и аргументации позиции;
– в случае необходимости предоставляется сопровождение со стороны тьюторов и консультантов.

Цели самостоятельной работы:
– закрепление теоретических основ курса по мотивации и оценке персонала;
– развитие критического мышления, умения анализировать кадровую политику и управленческие решения;
– формирование компетенций в области диагностики мотивации и оценки эффективности сотрудников;
– повышение осведомленности о современных практиках HR-менеджмента;
– подготовка к выполнению итоговых контрольных мероприятий и практических проектов.

Рекомендации для эффективной самостоятельной работы:
– систематизировать и закреплять полученные знания после каждого занятия;
– самостоятельно изучать дополнительную литературу и актуальные HR-кейсы;
– выполнять все задания в соответствии с установленными сроками;
– применять инструменты самодиагностики и рефлексии, предлагаемые преподавателем;
– использовать электронные ресурсы, рекомендованные кафедрой, в том числе системы дистанционного обучения.

V. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

а) Основная литература

1. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560214
2. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / А. А. Литвинюк. — 2-е изд. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 269 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-19060-1. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560214
3. Горленко, О. А. Управление персоналом : учебник для вузов / О. А. Горленко, Д. В. Ерохин, Т. П. Можаева. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 211 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-20315-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/562120
4. Маслова, В. М. Управление персоналом : учебник и практикум для среднего профессионального образования / В. М. Маслова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 451 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-15946-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/560916
5. Пугачев, В. П. Управление персоналом организации: практикум : учебник для вузов / В. П. Пугачев. — 2-е изд., испр. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2025. — 280 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08906-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/564381
6. Моргунов, Е. Б. Управление персоналом: исследование, оценка, обучение : учебник для вузов / Е. Б. Моргунов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 424 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-6202-4. — URL : https://urait.ru/bcode/510685

б) Электронно-библиотечные системы (ЭБС) ИГУ

1. ЭБС ЭЧЗ «Библиотех». Государственный контракт № 019 от 22.02.2011 г. ООО «Библиотех». Лицензионное соглашение № 31 от 22.02.2011 г. Адрес доступа: https://isu.bibliotech.ru/ Срок действия: с 22.11.2011 г. бессрочный.
2. ЭБС «Руконт» Контракт № 98 от 13.11.2020 г.; Акт № бК-5415 от 14.11.20 г. Срок действия по 13.11.2021г. доступ: http://rucont.ru/
3. ЭБС «Издательство Лань». ООО «Издательство Лань». Информационное письмо № 128 от 09.10.2017 г. Срок действия: бессрочный. Адрес доступа: http://e.lanbook.com/
4. ЭБС «Национальный цифровой ресурс «Руконт». ЦКБ «Бибком». Контракт № 04-Е-0343 от 12.11.2021 г. Адрес доступа: http://rucont.ru/
5. ЭБС «Айбукс.ру/ibooks.ru». ООО «Айбукс». Контракт № 04-Е-0344 от 12.11.2021 г.; Акт от 14.11.2021 г. Адрес доступа: http://ibooks.ru
6. Электронно-библиотечная система «ЭБС Юрайт». ООО «Электронное издательство Юрайт». Контракт № 04-Е-0258 от 20.09.2021г. Адрес доступа: https://urait.ru/

VI.МАТЕРИАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

6.1. Учебно-лабораторное оборудование

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Перечень лицензионного программного обеспечения. Реквизиты подтверждающего документа
Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учеб информации большой аудитории Комплект демонстрационного оборудования включает: 1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m/DOS/ Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS) 2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M 3. Проектор Epson EB-1830 4. Колонки активные Genius SP-S110 черные 5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA Оснащена учебно-наглядными пособиями и электронными презентациями, обеспечивающими тематические иллюстрации по всем темам, указанным в рабочей программе дисциплины	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/MOC2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard

		Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/MOC2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Proxy - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 48 студентов и техническими средствами обучения, служащими для представления учебной информации большой аудитории Комплект демонстрационного оборудования включает: 1.ПК HP Elite 8300 SFF i5 3470/4Gb/1Tb/DVDRV/kb/m/DOS/ Solenoid Lock and Hood Sensor (RUS) 2. Монитор Viewsonic TFT 20" VA2014WM glossy-black 5ms 20 00:1 250cd M/M 3. Проектор Epson EB-1830 4. Колонки активные Genius SP-S110 черные 5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы

		академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/MOC2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/MOC2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Proxy - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Аудитория для групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Аудитория оборудована специализированной (учебной) мебелью на 11 студентов, 5 рабочих мест, оснащенных компьютерами с подключением к сети «Интернет» и обеспечением доступа в ЭИОС ФГБОУ ВО «ИГУ». 1. 5 рабочих мест Системный блок HP compad	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft

	dc7800SFF Dual Core PE-2180, 4 Gb DDR2 PC6400, 160GB SATA 3.0 HDD 2. Монитор ЖК (LCD) дисплей 17,0" ViewSonic "VA703m" 1280x1024, 8mc, TCO"03, серебр-черный (D-Sub, MM) 3. Принтер Многофункциональное устройство Hewlett-Packard LaserJet 3055 All-in-One одна штука.	DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/MOC2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11 от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/MOC2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Proxy - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013

		Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016
Помещение для самостоятельной работы студентов	Оборудовано специализированной (учебной) мебелью на 10 студентов, оснащено компьютерной техникой, подлюченной к сети Интернет и обеспеченной доступом в ЭИОС ИГУ 1. Системный блок Think Centre M80 Series SFF в комплекте: Intel® Core™ i3-540 Clarkdale 2.93GHz / 1333MHz / Dual Core™ / 4M/73W / LGA 1156/32nm/4GB PC3-10600 SDRAM x 2 /250 GB, 7200RPM SATA/DVD RW - 10шт 2. Монитор ЖК (LCD) - монитор 20.0 ViewSonic "VA2013w" 1600x900, 5mc, TCO 03, черный (D-Sub) - 10шт 3. Принтер HP LaserJet 5000N, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr 4. Принтер HP LaserJet 5100th, A3, 22ppm, 32 MB, 250&500 sheet feeder, JetDirect 615n prn svr	БАЗОВЫЙ УСТАНОВОЧНЫЙ КОМПЛЕКТ ПО: Office 2007 Russian OpenLicensePack NoLevel AcademicEdition – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr026664 от 17.05.2007 Project Standard 2007, Access 2007 - Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. –договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000023480 от 19.05.2015 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft MSDN AA.- договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr017431 от 15.05.2008 Операционные системы Windows по лицензионным программам предустановки OEM, Программы академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery. – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000031723 от 05.08.2015 Антивирусные программы - Права на программы для ЭВМ drWeb Server Security комплексная защита 120Пк (1 лицензию за год) миграция с дозакупкой(LBW-BC-12M-120:119-C4) – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13982/MOC2957 от 22.01.2016 Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" №15422/IRK11

		от 05.02.2010 Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" 13512/MOC2957 от 29.10.2015 Межсетевой экран, функционал Proxy - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr044356 от 27.08.2013 Право использования программ для ЭВМ Продление Traffic Inspector GOLD Special на 1 год – договор с ЗАО "СофтЛайн Трейд" Tr000112196 от 29.09.2016

6.2. Программное обеспечение:

Университет обеспечен необходимым комплектом лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства:

1. Базовый установочный комплект по: Office 2010 Услуги по предоставлению права использования программы Microsoft Desktop Edu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent., 39-лицензий для БМБШ ИГУ. Договор № 03-К-1131 от 29.11.2021 КОСГУ 226.4
2. Project Standard 2007, Access 2007 – Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Expiration Date March 31, 2023.
3. Microsoft Project Professional 2010, Подписка ИГУ Azure Dev Tools for Teaching subscription (Visio, Projekt) 1 Year. Microsoft Corporation, One Microsoft Way, Redmond, WA 98052. Expiration Date March 31, 2023.
4. Операционные системы Windows’7, Windows’10 Услуги по предоставлению права использования программы Microsoft Desktop Edu ALNG LicSAPk OLV E 1Y Acdmc Ent., 39-лицензий для БМБШ ИГУ. Договор № 03-К-1131 от 29.11.2021 КОСГУ 226.4
5. Антивирусные программы - Dr.Web продление Договор № Tr000582689/03-E-0043 от 05 февраля 2021 г. счет № Tr000582689 от 08 февраля 2021
6. Архиваторы WinRAR: 3.x: Standard Licence - для юридических лиц 100-199 лицензий – прилож. №1 к дог №15422/IRK11 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 05.02.2010
7. Сетевая клиентская часть Права на программы для ЭВМ Windows Server CAL 2012 Russian OLP NL Akademic Edition Device CAL 120 лицензий - счет Tr000051059 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.10.2015
8. Межсетевой экран, функционал Proxy - Право использования программ для ЭВМ Traffic Inspector GOLD льготная счет Tr005456 ЗАО "СофтЛайн Трейд" от 27.08.2013
9. Traffic Inspector GOLD Special* на 5 лет Договор РСЗ-0000276 от 16.11.2021 КОСГУ 226.4 Продление лицензии

6.3. Технические и электронные средства:

Мультимедийные средства и другая техника для презентаций учебного материала:

1. Настольный ПК HP EliteDesk 800 G4 SFF Intel Core i5 8500 (3Ghz)/8192Mb/1000Gb/DVDrw/war 3y/W10Pro +V
2. Монитор ViewSonic 21,5" VA2245a - LED [LED, 1920x1080, 10M: 1 5мс, 170гор, 160вер, D-Sub]
3. Проектор Nec M420X LCD 4200ANSI Lm XGA 2000:1 лампа 3500ч. Eco mode HDMI USB Viewer RJ-45 10W 3,6 кг
4. Колонки Jetbalance JB-115U 2.0 черные (4W)
5. Разветвитель видеосигнала Aten VS92A 2- port VGA

Перечень используемого лицензионного программного обеспечения:

1. Office 2010 по программе академического сотрудничества с Russian Microsoft Desktop Education AllLng License/Software Assurance Pack Academic OLV 1License LevelE Enterprise
2. Project Standard 2007, Access 2007 – по программе академического сотрудничества с Microsoft DreamSpark Premium Electronic Software Delivery.
3. Microsoft Project Professional 2010, Microsoft Visio Professional 2010 по программе академического сотрудничества с Microsoft Imagine Standart Electronic Software Delivery при содействии ЦНИТ ИГУ.

VII.ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

При проведении учебных занятий по дисциплине «Стратегии и инструменты в области управления персоналом» предусмотрено проведение активных и интерактивных форм занятий. проблемные лекции, интерактивные лекции, практикумы. В ходе проведения практических занятий используются тренинги, разбор конкретных ситуаций, мастер класс, групповые дискуссии, деловые и ролевые игры, упражнения на развитие, групповые проекты, психологическое тестирование, устные выступления с презентациями в формате Power Point, задания с использованием справочных ресурсов интернета и.п. Широко применяются мультимедийные средства.

VIII.ОЦЕНОЧНЫЕ МАТЕРИАЛЫ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ И ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

8.1. Оценочные средства для входного контроля

Входное тестирование по дисциплине не проводится.

8.2. Оценочные материалы (средства), обеспечивающие диагностику сформированности индикаторов компетенций дисциплины

№	Вид контроля	Контролируемые темы (разделы)	Контролируемые компетенции/ индикаторы
1	Устный опрос		ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3. ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3.
2	Промежуточная аттестация – экзамен		ПК-1.1, ПК-1.2, ПК-1.3. ПК-2.1, ПК-2.2, ПК-2.3.

8.3. Виды оценочных средств, применяемых для текущего контроля и промежуточной аттестации

Перечень оценочных средств, используемых для оценивания компетенций на различных этапах их формирования, а также краткая характеристика этих средств приведены в таблице

№	Наименование оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Представление оценочного средства
1.	Устный опрос	Средство контроля на практическом занятии, организованное как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, и рассчитанное на выяснение объема знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п. Может быть использовано для оценки умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся.	Вопросы для устного опроса по темам (разделам) дисциплины
2.	Экзамен	Средство, позволяющее оценить знания, умения, навыков и (или) опыта деятельности обучающегося по дисциплине. Проводится устно в виде собеседования по темам из раздела 8.7. Время на подготовку составляет 45 минут. Может быть использовано для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности обучающихся	Перечень теоретических вопросов и практических заданий к зачету

8.4. Критерии оценивания сформированности компетенций при проведении промежуточной аттестации и текущего контроля

Устный опрос

Шкала оценивания	Характеристика результата (ответа)	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	В ответе обучающегося отражены основные концепции и теории по данному вопросу, проведен их критический анализ и сопоставление, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами и эмпирическими данными. Обучающимся формулируется и обосновывается собственная точка зрения на заявленные проблемы, материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Высокий
70 – 85 баллов	В ответе обучающегося описываются и сравниваются основные современные концепции и теории по данному вопросу, описанные теоретические положения иллюстрируются практическими примерами, обучающимся формулируется собственная точка зрения на заявленные проблемы, однако он испытывает некоторые затруднения в ее аргументации. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Базовый
61 – 70 баллов	В ответе обучающегося отражены лишь некоторые современные концепции и теории по данному вопросу, анализ и сопоставление этих теорий не проводится. Обучающийся испытывает значительные затруднения при иллюстрации теоретических положений практическими примерами. У обучающегося отсутствует собственная точка зрения на заявленные проблемы. Материал излагается профессиональным языком с использованием соответствующей системы понятий и терминов	Минимальный
0 – 60 баллов	Ответ обучающегося не отражает современные концепции и теории по данному вопросу. Обучающийся не может привести практических примеров. Материал непоследовательно и нелогично, не используются понятия и термины соответствующей научной области. Ответ отражает систему непрофессиональных представлений обучающегося на	Компетенции не сформированы

	заявленную проблему, обучающийся не может назвать ни одной научной теории, не дает определения базовым понятиям.	

Промежуточная аттестация в виде *экзамена*

Шкалы оценивания		Критерии оценивания	Уровень освоения компетенций
86 – 100 баллов	«зачтено»	Обучающийся правильно ответил на теоретические вопросы. Показал отличные знания в рамках учебного материала. Правильно выполнил практические задания. Показал отличные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на все дополнительные вопросы	Высокий
70 – 85 баллов		Обучающийся с небольшими неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал хорошие знания в рамках учебного материала. С небольшими неточностями выполнил практические задания. Показал хорошие умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Ответил на большинство дополнительных вопросов	Базовый
61 - 70 баллов		Обучающийся с существенными неточностями ответил на теоретические вопросы. Показал удовлетворительные знания в рамках учебного материала. С существенными неточностями выполнил практические задания. Показал удовлетворительные умения и владения навыками применения полученных знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. Допустил много неточностей при ответе на дополнительные вопросы	Минимальный
0 – 60 баллов	«не зачтено»	Обучающийся при ответе на теоретические вопросы и при выполнении практических заданий продемонстрировал недостаточный уровень знаний и умений при решении задач в рамках учебного материала. При ответах на дополнительные вопросы было допущено множество неправильных ответов	Компетенции не сформированы

8.5. Описание процедур проведения промежуточной аттестации и оценивания результатов обучения

При проведении промежуточной аттестации в форме экзамена преподаватель может воспользоваться результатами текущего контроля успеваемости в течение семестра и результатами тестирования по материалам, изученным в течении семестра. Оценочные средства и типовые контрольные задания, используемые при текущем контроле, в совокупности с тестированием, позволяют оценить знания, умения и владения навыками/опытом деятельности обучающихся при освоении дисциплины. С целью использования результатов текущего контроля успеваемости, преподаватель подсчитывает среднюю оценку уровня сформированности компетенций обучающегося (сумма оценок, полученных обучающимся, делится на число оценок). Время проведения тестирования объявляется обучающимся заранее.

Промежуточная аттестация в форме экзамена проводится путем устного собеседования по билетам. Билеты составлены таким образом, что в каждый из них включал в себя теоретические вопросы и практические задания.

Билет содержит: один теоретический вопрос для оценки знаний, теоретические вопросы выбираются из перечня вопросов к экзамену; одно практическое задание (выбираются из перечня типовых практических заданий к экзамену).

Распределение теоретических вопросов и практических заданий по экзаменационным билетам находится в закрытом для обучающихся доступе. На экзамене обучающийся берет билет, для подготовки ответа на экзаменационный билет обучающемуся отводится время в пределах 45 минут. В процессе ответа обучающегося на вопросы и задания билета, преподаватель может задавать дополнительные вопросы.

Каждый вопрос/задание билета оценивается по стобалльной шкале, а далее вычисляется среднее арифметическое оценок, полученных за каждый вопрос/задание. Среднее арифметическое оценок округляется до целого по правилам арифметического округления.

8.6. Демонстрационные варианты оценочных средств текущего контроля

№	Наименование оценочного средства	Пример оценочного средства
1.	Вопросы для устного опроса	1. Что понимается под мотивацией персонала? 2. Какие основные теории мотивации вы знаете? 3. В чем различие между внутренней и внешней мотивацией? 4. Какие методы материального стимулирования персонала существуют? 5. Каковы нематериальные способы мотивации сотрудников? 6. Какие подходы используются для оценки персонала? 7. Как связаны мотивация и производительность труда? 8. Какие цели преследует система оценки персонала в организации? 9. Что такое KPI и как они используются в системе оценки? 10. Каковы этапы процедуры аттестации сотрудников? 11. Какие виды интервью применяются при оценке персонала? 12. Что включает в себя метод 360 градусов? 13. Какие ошибки возможны при оценке сотрудников и как их избежать? 14. Как выбрать эффективную систему мотивации в организации? 15. Какие современные тренды в области мотивации и оценки персонала вы можете назвать?

2.	Примеры тестовых заданий	1. Что является основной целью системы мотивации персонала? а) Увольнение неэффективных работников б) Повышение удовлетворенности клиентов в) Увеличение продуктивности и вовлеченности работников г) Удешевление производства 2. Какая теория мотивации принадлежит А. Маслоу? а) Теория X и Y б) Теория иерархии потребностей в) Теория подкрепления г) Теория справедливости 3. Что из перечисленного относится к нематериальной мотивации? а) Премии б) Повышение заработной платы в) Признание достижений и похвала г) Выплаты за переработку 4. Какой метод оценки персонала предполагает сбор отзывов от коллег, подчинённых и руководителей? а) Метод шкал рейтингов б) Метод 360 градусов в) Метод инцидентов г) Метод ранжирования 5. Что НЕ является критерием оценки персонала? а) Профессиональные компетенции б) Личные симпатии руководителя в) Результативность труда г) Коммуникативные навыки 6. Какой документ содержит цели и ключевые показатели эффективности сотрудника? а) Трудовой договор б) Штатное расписание в) Индивидуальный план развития г) KPI-карта 7. Что из перечисленного можно отнести к внутренней мотивации? а) Премия за выполнение плана б) Желание развиваться в профессии в) Компенсация транспортных расходов г) Повышение заработной платы 8. Какая система позволяет увязать индивидуальные результаты с целями организации? а) Единая тарифная сетка б) Метод коэффициентов в) Система управления по целям (MBO) г) Методика социометрии 9. Какой из способов оценки персонала основан на описании ключевых ситуаций? а) Метод анкетирования б) Метод кейсов в) Метод критических инцидентов

		г) Метод матрицы потенциала 10. К какому виду оценки относится регулярная годовая аттестация сотрудников? а) Текущий контроль б) Промежуточная оценка в) Плановая оценка г) Самооценка

8.7. Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации

1. Понятие мотивации и её роль в управлении персоналом.
2. Сравнительный анализ классических теорий мотивации: Маслоу, Герцберг, МакГрегор.
3. Современные подходы к построению систем мотивации персонала.
4. Элементы системы оплаты труда как инструмента мотивации.
5. Нематериальное стимулирование: виды, значение, практические примеры.
6. Оценка персонала: цели, задачи, основные методы.
7. Аттестация и её роль в управлении человеческими ресурсами.
8. Методика оценки по компетенциям.
9. Система KPI как инструмент оценки эффективности труда.
10. Проблемы и риски при внедрении системы оценки персонала.
11. Психологические аспекты оценки и мотивации.
12. HR-аналитика как основа принятия решений в области мотивации и оценки.
13. Связь корпоративной культуры и мотивации персонала.
14. Практика применения мотивационных систем в российских организациях.
15. Этические аспекты оценки персонала.

доцент О.В. Курганская

подпись (занимаемая должность) (Ф.И.О.)

Программа составлена в соответствии с требованиями ФГОС ВО по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», профилю подготовки «Финансовое планирование и управление рисками на предприятиях нефтегазового комплекса».

Программа рассмотрена на заседании кафедры стратегического и финансового менеджмента 21 марта 2025 г. протокол № 9.

Зав. кафедрой Н.Б. Грошева

Настоящая программа, не может быть воспроизведена ни в какой форме без предварительного письменного разрешения кафедры-разработчика программы.