

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: ПАНОВ Юрий Петрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 02.11.2023 12:59:40
Уникальный программный ключ:
e30ba4f0895d1683ed43800960e77389e6cbff62

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования "Российский государственный геологоразведочный университет имени Серго Орджоникидзе"

(МГРИ)

Налоги и налогообложение рабочая программа дисциплины (модуля)

Закреплена за кафедрой **Экономики минерально-сырьевого комплекса**
Учебный план b380301_23_EG23.plx
Направление подготовки 38.03.01 ЭКОНОМИКА
Квалификация **Бакалавр**
Форма обучения **очная**
Общая трудоемкость **3 ЗЕТ**

Часов по учебному плану 108
в том числе:
аудиторные занятия 42,25
самостоятельная работа 65,75

Виды контроля в семестрах:
зачеты с оценкой 6

Распределение часов дисциплины по семестрам

Семестр (<Курс>.<Семестр на курсе>)	6 (3.2)		Итого	
	УП	РП	УП	РП
Неделя	16 3/6			
Вид занятий	УП	РП	УП	РП
Лекции	14	14	14	14
Практические	28	28	28	28
Иные виды контактной работы	0,25	0,25	0,25	0,25
В том числе инт.	2	2	2	2
Итого ауд.	42,25	42,25	42,25	42,25
Контактная работа	42,25	42,25	42,25	42,25
Сам. работа	65,75	65,75	65,75	65,75
Итого	108	108	108	108

Москва 2023

1. ЦЕЛИ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

1.1	Целью изучения учебной дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» в рамках является: развитие у обучающихся личностных качеств и знаний в области исследования трудовой деятельности, привить обучающемуся знания и навыки формирования системы мотивации и стимулирования труда персонала, для повышения эффективности в достижении поставленных перед организациями и подразделениями целей и задач.
-----	--

2. МЕСТО ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ) В СТРУКТУРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Цикл (раздел) ОП:	
2.1	Требования к предварительной подготовке обучающегося:
2.1.1	Управление социальным развитием персонала
2.1.2	Организационное поведение
2.1.3	Управление персоналом организации
2.2	Дисциплины (модули) и практики, для которых освоение данной дисциплины (модуля) необходимо как предшествующее:
2.2.1	Психофизиология профессиональной деятельности
2.2.2	Основы кадровой политики и кадрового планирования
2.2.3	Экономика управления персоналом

3. КОМПЕТЕНЦИИ ОБУЧАЮЩЕГОСЯ, ФОРМИРУЕМЫЕ В РЕЗУЛЬТАТЕ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

УК-2: Способен определять круг задач в рамках поставленной цели и выбирать оптимальные способы их решения, исходя из действующих правовых норм, имеющихся ресурсов и ограничений

Знать:

Уровень 1	основы проектной деятельности; правила публичного представления результатов проектов; основные правовые нормы при проектировании и реализации проектов
Уровень 2	специфику проектной деятельности в профессиональной сфере; ограничения и нормы, предусмотренные законодательством в профессиональной области, которые необходимо учитывать при проектировании и реализации проектов; основы планирования и проектирования работ
Уровень 3	*

Уметь:

Уровень 1	проектировать решение конкретной задачи проекта, выбирая способ ее решения, руководствуясь действующими правовыми нормами, имеющимися ресурсами и ограничениями
Уровень 2	решать конкретные задачи проекта заявленного качества; публично представлять результаты решения конкретной задачи проекта
Уровень 3	*

Владеть:

Уровень 1	навыками проектирования решений конкретной задачи проекта с учетом оптимальных способов ее решения на основе действующих правовых норм и имеющихся ресурсов и ограничений
Уровень 2	навыками публичного представления результатов решения конкретной задачи проекта и проекта в целом; навыками оформления результатов выполнения проекта
Уровень 3	*

УК-11: Способен формировать нетерпимое отношение к проявлению экстремизма, терроризма, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности

Знать:

Уровень 1	природу экстремизма, терроризма, коррупционного поведения как социально- правового явления. Понимать общественную опасность экстремизма, терроризма, коррупционного поведения во всех их проявлениях, последствия и необходимость противодействия им
Уровень 2	уголовно-правовые средства обеспечения законности и правопорядка в сфере противодействия экстремизму, терроризму коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности; особенности профилактики и борьбы с проявлениями экстремизма и терроризма, нетерпимого отношения к коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
Уровень 3	*

Уметь:

Уровень 1	проводить профилактическую работу в области противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному
-----------	---

	поведению
Уровень 2	реализовывать средства обеспечения законности и правопорядка в сфере противодействия экстремизма, терроризма, коррупционному поведению; формировать интолерантное отношение к
Уровень 3	*
Владеть:	
Уровень 1	способностью к экспертно-консультативной работе по правовым вопросам противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению
Уровень 2	основными принципами противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению. Системным подходом к выявлению причин и условий, способствующих их возникновению; гласными и негласными методами противодействия экстремизму, терроризму, коррупционному поведению и противодействовать им в профессиональной деятельности
Уровень 3	*

ПК-5: Способен проводить исследования затрат на товары, работы и услуги и их себестоимости

Знать:	
Уровень 1	требования законодательства Российской Федерации и нормативных правовых актов, регулирующих прогнозирование и экспертизу цен, гражданское законодательство Российской Федерации, бюджетное законодательство Российской Федерации, налоговое законодательство Российской Федерации, административное, административно- процессуальное законодательство Российской Федерации
Уровень 2	основы трудового законодательства Российской Федерации, экономическая теория, маркетинг и основы ценообразования
Уровень 3	принципы и методы управления информационными данными с использованием информационных интеллектуальных технологий, экономическая и информационная безопасность, порядок составления итоговых документов в сфере прогнозирования и экспертизы цен, стандарты и инструкции в области профессиональной деятельности, правила пожарной безопасности, требования охраны труда
Уметь:	
Уровень 1	использовать вычислительную, копировальную и иную вспомогательную технику и различные виды телекоммуникационной связи, определять состав цены на товары, работы, услуги по элементам затрат, применять различные методы ценообразования и информационные интеллектуальные технологии для анализа затрат и расчета показателей рентабельности
Уровень 2	анализировать прямые и косвенные налоги в составе цены на товары, работы, услуги, идентифицировать факторы, влияющие на затраты и себестоимость, определять добавленную стоимость товаров, работ, услуг на каждом этапе реализации цепочки создания стоимости
Уровень 3	организовывать работу подчиненных и контролировать ее выполнение, формировать итоговые документы, архивировать полученные данные и документы
Владеть:	
Уровень 1	определением структуры цены на товары, работы, услуги по элементам затрат, анализом затрат с помощью различных методов ценообразования
Уровень 2	анализом формирования прибыли в составе цены, анализом налогообложения на каждом этапе формирования цены на товары, работы, услуги, анализом различных факторов изменения затрат и себестоимости товаров, работ, услуг, постановкой задач подчиненным специалистам и контроль их исполнения
Уровень 3	анализом добавленной стоимости на каждом этапе формирования цены, составлением отчета и рекомендаций по результатам исследования, хранением и архивирование полученных данных, информации, документов

В результате освоения дисциплины (модуля) обучающийся должен

3.1	Знать:
3.1.1	- основы разработки реализации кадровой политики и стратегии основы кадрового планирования.
3.1.2	- технологии управления развитием персонала; бизнес-процессы в сфере управления персоналом и роль в них линейных менеджеров и специалистов по управлению персоналом; технологии управления развитием персонала.
3.1.3	- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.
3.2	Уметь:

3.2.1	- разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность
3.2.2	- участвовать в разработке корпоративных, конкурентных и функциональных стратегий развития организации в части управления персоналом; разрабатывать и реализовывать программы профессионального развития персонала и оценивать их эффективность; разрабатывать и реализовывать.
3.2.3	- проводить исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике.
3.3	Владеть:
3.3.1	- методами планирования численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации
3.3.2	- современными технологиями управлением поведением персонала.
3.3.3	- методами исследования удовлетворенности персонала работой в организации и умением использовать их на практике
3.3.4	Полученные в процессе обучения знания, умения и владения навыками могут быть использованы при изучении такой дисциплины, как «Экономика управления персоналом».

4. СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Код занятия	Наименование разделов и тем /вид занятия/	Семестр / Курс	Часов	Компетенции	Литература	Инте ракт.	Примечание
	Раздел 1. Тема 1. Сущность мотивации и стимулирования труда						
1.1	Сущность мотивации и стимулирования труда. /Лек/	6	1	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
1.2	Сущность мотивации и стимулирования труда. /Пр/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
1.3	Сущность мотивации и стимулирования труда. /СП/	6	5	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
	Раздел 2. Тема 2. Природа проявления потребностей и теоретические основы мотивации труда						
2.1	Природа проявления потребностей и теоретические основы мотивации труда. /Лек/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	

2.2	Природа проявления потребностей и теоретические основы мотивации труда. /Пр/	6	4	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
2.3	Природа проявления потребностей и теоретические основы мотивации труда. /СР/	6	6	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 3. Тема 3. Концепция личных издержек и методика их оценки							
3.1	Концепция личных издержек и методика их оценки. /СР/	6	6	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
3.2	Концепция личных издержек и методика их оценки. /Лек/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
3.3	Концепция личных издержек и методика их оценки. /Пр/	6	4	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 4. Тема 4. Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации							
4.1	Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. /СР/	6	6	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	

4.2	Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. /Лек/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
4.3	Механизмы формирования и функционирования трудовой мотивации. /Пр/	6	4	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 5. Тема 5. Формы мотивации труда: материальное и нематериальное стимулирование, взаимосвязь мотивирующих факторов							
5.1	Формы мотивации труда: материальное и нематериальное стимулирование, взаимосвязь мотивирующих факторов. /СР/	6	7	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
5.2	Формы мотивации труда: материальное и нематериальное стимулирование, взаимосвязь мотивирующих факторов. /Лек/	6	1	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
5.3	Формы мотивации труда: материальное и нематериальное стимулирование, взаимосвязь мотивирующих факторов. /Пр/	6	3	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 6. Тема 6. Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени							
6.1	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. /СР/	6	10	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	

6.2	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. /Лек/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
6.3	Взаимосвязь мотивирующих факторов и их изменение во времени. /Пр/	6	4	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 7. Тема 7. Правовые основы мотивации и стимулирования труда							
7.1	Правовые основы мотивации и стимулирования труда. /СР/	6	8	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
7.2	Правовые основы мотивации и стимулирования труда. /Лек/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
7.3	Правовые основы мотивации и стимулирования труда. /Пр/	6	4	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 8. Тема 8. Создание системы стимулирования и мотивации труда							
8.1	Создание системы стимулирования и мотивации труда. /СР/	6	11	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	

8.2	Создание системы стимулирования и мотивации труда. /Лек/	6	1	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
8.3	Создание системы стимулирования и мотивации труда. /Пр/	6	2	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
Раздел 9. Тема 9. Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда							
9.1	Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда. /СР/	6	6,75	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
9.2	Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда. /Лек/	6	1	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	0	
9.3	Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда. /Пр/	6	1	УК-2 УК-11 ПК-5	Л1.1 Л1.2 Л1.3 Л1.4Л2.1 Л2.2 Л2.3Л3.1 Л3.2 Э1 Э2 Э3 Э4 Э5 Э6 Э7 Э8 Э9	2	
9.4	Иные виды контактной работы /ИВКР/	6	0,25	УК-2 УК-11 ПК-5		0	

5. ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА

5.1. Контрольные вопросы и задания

Задания для текущего контроля представлены в Приложении 1 к дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности".

5.2. Темы письменных работ

Тематика рефератов:

1. Материальное стимулирование персонала. Системы оплаты труда.
2. Нематериальное стимулирование персонала.
3. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности
4. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А.Маслоу и К.Альдерфера
5. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга
6. Сравнительный анализ теории ожидания В.Врума и теории усиления Б.Скиннера
7. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ш.Ричи- П.Мартина
8. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала

9. Мотивационный кризис персонала : причины и пути выхода
 10. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач

Темы эссе

- 1 Новые мотивационные теории и их значение для управления персоналом организации.
 2 Институциональные условия и их влияние на мотивацию персонала в организации.
 3 Управление по целям как метод мотивирования.
 4 Опыт мотивации и стимулирования персонала за рубежом.
 5 Отечественный опыт разработки мотивационных систем в организациях.
 6 Современные методы обогащения содержания труда и их применение в управлении мотивацией труда.
 7 Роль линейного руководителя в процессе мотивирования персонала.
 8 Особенности мотивации командной работы.
 9 Методические подходы к измерению трудовой мотивации.
 10 Трудовая мотивация и корпоративная культура компании, их взаимосвязь.
 представлены в Приложении 1 к дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности".

5.3. Оценочные средства

Рабочая программа дисциплины "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" обеспечена оценочными средствами для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации, включающими контрольные вопросы для проведения промежуточной аттестации, критерии оценивания учебной деятельности обучающихся по балльно-рейтинговой системе, примеры заданий для практических и лабораторных занятий, билеты для проведения промежуточной аттестации.

Все оценочные средства представлены в Приложении 2 к дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности".

5.4. Перечень видов оценочных средств

Оценочные средства представлены в виде:

- средств текущего контроля: Собеседование, тесты, реферат, эссе, самостоятельная работа;
- средств итогового контроля – промежуточной аттестации: зачета в 7 семестре курс 4 .

6. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ И ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

6.1. Рекомендуемая литература

6.1.1. Основная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л1.1	Семенов А. К., Набоков В. И.	Теория менеджмента: учебник для бакалавров	Москва: Дашков и К, 2017
Л1.2	Маслова Е. Л.	Теория менеджмента: Практикум для бакалавров: практикум	Москва: Дашков и К, 2017
Л1.3	Лисс Э. М., Ковальчук А. С.	Деловые коммуникации: учебник для бакалавров	Москва: Дашков и К, 2018
Л1.4	Кузнецов И. Н.	Эффективный руководитель: учебно-практическое пособие	Москва: Дашков и К, 2018

6.1.2. Дополнительная литература

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л2.1	Королев Л. М.	Психология управления: учебное пособие	Москва: Дашков и К, 2016
Л2.2	Семенов А. К., Маслова Е. Л.	Психология и этика менеджмента и бизнеса: учебное пособие для бакалавров	Москва: Дашков и К, 2016
Л2.3	Юкаева В. С.	Менеджмент: Краткий курс: учебное пособие	Москва: Дашков и К, 2016

6.1.3. Методические разработки

	Авторы, составители	Заглавие	Издательство, год
Л3.1	Забайкин Ю.В., Косьянов В.А., Назарова З.М., Харламов М.Ф., Шендеров В.И.	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Менеджмент" [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017
Л3.2	Забайкин Ю.В., Косьянов В.А., Назарова З.М., Харламов М.Ф., Шендеров В.И.	Учебно-методический комплекс по дисциплине "Теория менеджмента" [Электронный ресурс МГРИ]: учебное пособие	М.: МГРИ-РГГРУ, 2017

6.2. Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети "Интернет"

Э1	Электронные ресурсы библиотеки МГРИ
----	-------------------------------------

Э2	ООО «Книжный Дом Университета» (БиблиоТех)	
Э3	ООО ЭБС Лань	
Э4	ООО РУНЭБ /elibrary	
Э5	База данных Web of Science Core Collection	
Э6	ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований»	
Э7	Библиографическая и реферативная база данных SCOPUS	
Э8	Международное издательство Wiley	
Э9	Международная академическая издательская компания, Springer Nature	
6.3.1 Перечень программного обеспечения		
6.3.1.1	Project Professional 2016	
6.3.1.2	Office Professional Plus 2019	
6.3.1.3	Windows 10	
6.3.1.4	ПО "Интерне-расширение информационной системы"	Автоматизация управления учебным процессом. Интернет-расширение представляет собой динамический сайт, подключаемый к единой базе данных ИС «Деканат», «Электронные ведомости», «Планы». Данная подсистема обеспечивает:
6.3.2 Перечень информационных справочных систем		
6.3.2.1	База данных научных электронных журналов "eLibrary"	
6.3.2.2	Электронно-библиотечная система «Книжный Дом Университета» ("БиблиоТех")	
6.3.2.3	Электронно-библиотечная система "Лань" Доступ к коллекциям электронных изданий ЭБС "Издательство "Лань"	
6.3.2.4	Международная реферативная база данных "Web of Science Core Collection"	
6.3.2.5	Международная база данных рефератов и цитирования "Scopus"	
6.3.2.6	Информационная система «Единое окно доступа к образовательным ресурсам»	
6.3.2.7	Федеральный портал «Российское образование»	

8. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Методические указания по изучению дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» представлены в Приложении 2 к дисциплине "Мотивация и стимулирование трудовой деятельности" и включают в себя:

1. Методические указания для обучающихся по организации учебной деятельности.
2. Методические указания по организации самостоятельной работы обучающихся.
3. Методические указания по организации процедуры оценивания знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций.