МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Факультет - экономический

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор
_____ Хагуров Т.А.
«30» 05 2025г.

# РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

## Б1.В.17 СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА

| | |
|---|---|
| Направление подготовки/специальность: | 38.04.06 ТОРГОВОЕ ДЕЛО |
| Направленность (профиль)/специализация: | торговые и маркетинговые стратегии в цифровой среде |
| Форма обучения : | очная, заочная |
| Квалификация: | МАГИСТР |

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.17 СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЯ ТОРГОВОГО ПЕРСОНАЛА составлена в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования (ФГОС ВО) по направлению подготовки / специальности 38.04.06 «Торговое Дело».

Программу составил(и):

Е.В. Шевченко
канд. экон. наук, доцент
кафедры маркетинга и торгового дела

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры маркетинга и торгового дела протокол № 4 от 15.04.2025 г.

Заведующий кафедрой А.Н. Костецкий

Утверждена на заседании учебно-методической комиссии экономического факультета, протокол УМК № 10 от 20.05.2025 г.
Председатель УМК факультета,
д-р экон.наук. проф. Л.Н. Дробышевская

Рецензенты:

Лопарев Р.В., директор ООО «ФИНЭКСПЕРТ-АУДИТ».
Сидоров В.А., зав. кафедрой теоретической экономики ФГБОУ ВО «КубГУ», д-р экон. наук, профессор.

## 1 Цели и задачи изучения дисциплины (модуля)

### 1.1 Цель освоения дисциплины

**Цель дисциплины** – формирование у студентов понимания необходимости мотивации и стимулирования торгового персонала фирмы, сущности этих понятий, а также получение объема знаний, умений и навыков привлечения новых высокопрофессиональных сотрудников в области маркетинга и повышении мотивации работников современных компании.

### 1.2 Задачи дисциплины

**Задачи дисциплины** заключаются в приобретении умений и навыков использования теоретических знаний в области управления и стимулирования торгового персонала, а также формировании необходимых для профессиональной деятельности компетенций и могут быть уточнены следующим образом:

- понимание сущности, целей и методов управления и стимулирования в работе с торговым персоналом;
- усвоение системного представления о роли мотивации и стимулирования как управленческого процесса в решении проблем получения максимальной отдачи сотрудников на предприятии;
- знание основополагающих элементов процесса стимулирования и факторов, оказывающих влияние на них;
- знание основных основополагающих и процессуальных теорий мотивации;
- знание основных форм стимулирования торгового персонала и методов воздействия на него;
- получение навыков построения системы мотивации и стимулирования торгового персонала на предприятии с использованием полученных в изучения дисциплины знаний и умений.

### 1.3 Место дисциплины (модуля) в структуре образовательной программы

Дисциплина «Системы управления и стимулирования торговым персоналом» относится к части, формируемой участниками образовательных отношений Блока 1 «Дисциплины (модули)» учебного плана. В соответствии с рабочим учебным планом дисциплина изучается на 2 курсе по очной и заочной форме обучения. Вид промежуточной аттестации: экзамен.

Изучение курса «Системы управления и стимулирования торговым персоналом» проходит в тесной связи с другими дисциплинами экономического и гуманитарного направления, преподаваемыми в университете.

Дисциплина «Системы управления и стимулирования торговым персоналом» базируется на дисциплинах «Теория и практика межкультурной коммуникации в профессиональной сфере», «Технологии личностного роста». В свою очередь дисциплина «Системы управления и стимулирования торговым персоналом» является базой для изучения таких дисциплин как «Деловые переговоры и партнерские отношения».

### 1.4 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине (модулю), соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

Изучение данной учебной дисциплины направлено на формирование у обучающихся следующих компетенций:

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине |
|---|---|
| **УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели** | |
| ИУК-3.1. Понимает и знает особенно- | ***Знает:*** |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине |
|---|---|
| сти формирования и руководства командой | - основополагающие элементы процесса принятия решений в области командообразования на предприятии,<br>- основы стимулирования персонала и границы ответственности за принятые решения |
| | ***Умеет:***<br>- применять современные методы управления персоналом компании<br>- использовать различные подходы к трудовой мотивации и действовать в нестандартных ситуациях |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками формирования команды эффективного торгового персонала<br>- навыками принятия решений в области мотивации персонала с учетом социальной и этической ответственности |
| ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач | ***Знает:***<br>- основные подходы к разработке командной стратегии предприятия<br>- основные теории трудовой мотивации и руководства коллективом в профессиональной деятельности |
| | ***Умеет:***<br>- выявлять причины снижения эффективности работы персонала и командной стратегии предприятия<br>- толерантно воспринимать социальные, этнические конфессиональные и культурные различия при формировании команды персонала на предприятии |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками руководства коллективом в профессиональной деятельности и получения максимальной отдачи сотрудников на предприятии<br>- навыками разработки командной стратегии для выполнения поставленных задач |
| **ПК-3. Способен осуществлять стратегическое планирование коммерческой деятельности и маркетинговых кампаний в онлайн-среде** | |
| ИПК-3.5.Формирует систему контроля стратегии проекта по продвижению продукта, компании, сайта в интернет-среде | ***Знает:***<br>-основные функции управления персоналом и построения систем стимулирования труда<br>- основы формирования системы контроля стратегии проекта по продвижению продукта в интернет-среде<br>- основные элементы системы инструментов интернет-маркетинга<br>- -принципы, приемы и методы проведения анализа эффективности маркетинговой активности в информационно-телекоммуникационной сети |
| | ***Умеет:***<br>- взаимодействовать с персоналом в рамках стратегии продвижения проекта<br>- планировать работы и задания по реализации стратегии продвижения проекта в онлайн-среде<br>- контролировать выполнение поставленных задач по стимулированию торгового персонала компании |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками поиска расхождений и причин между планируемыми и достигнутыми значениями показателей эффективности стимулирования труда торгового персонала;<br>- навыками внесения оперативных изменений в реализацию стратегии продвижения с учетом выявленных причин в работе с персоналом компании |
| **ПК-4. Способен осуществлять организационно-управленческие функции по управлению и стимулированию торгового и маркетингового персонала в процессе реализации стратегии интернет-** | |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине |
|---|---|
| **маркетинга** | |
| ИПК-4.1. Разрабатывает систему мотивации торгового и маркетингового персонала в цифровой среде | ***Знает:***<br>- основы управления персоналом компании и разработки системы мотивации маркетингового и торгового персонала в цифровой среде<br>- правовые основы построения системы мотивации персонала на предприятии |
| | ***Умеет:***<br>- разрабатывать стратегию развития организации с учетом особенностей персонала компании<br>- использовать инструменты мотивации торгового и маркетингового персонала в цифровой среде |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- инструментами анализы конъюнктуры рынка рабочей силы<br>- навыками применения качественных показателей, характеризующих деятельность торгового персонала, в том числе специалистов по интернет-маркетингу<br>- методами материального и нематериального стимулирования работы сотрудников подразделения интернет-маркетинга и торгового персонала в целом |
| ИПК-4.2. Формирует требования к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли и интернет-маркетинга | ***Знает:***<br>- знает правовые требования к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли<br>- сущность управления персоналом компании на основе формирования эффективных системы стимулировании я труда |
| | ***Умеет:***<br>- разрабатывать стратегию развития предприятия с учетом особенностей персонала компании<br>- распределять профессиональные задачи, вести переговоры с учетом требований к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли и интернет-маркетинга |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>Навыками разработки организационно-правовой документации для специалистов по интернет-маркетингу<br>Навыками разработки требований к кандидатам, претендующим на работу в подразделении интернет-маркетинга и другие позиции торгового персонала |
| ИПК-4.3. Применяет инструменты управления и контроля персонала в интернет-торговле | ***Знает:***<br>- особенности управления персоналом и применения инструментов управления и контроля персонала в интернет-торговле<br>- правовые основы управления торговым персоналом компании |
| | ***Умеет:***<br>- анализировать информацию о продвижении проекта заказчика в онлайн-среде;<br>- мотивировать персонал и проводить эффективные переговоры на основе изучения характеристик работников компании |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками формирования у сотрудников четкого представления о роли их работы в деятельности организации<br>- навыками определения степени занятости сотрудников и создания комфортных условий для работы торгового персонала в подразделениях<br>- осуществлять контроль выполняемой работы по разработке и реализации систем материальной и нематериальной мотивации работы торгового персонала |

Результаты обучения по дисциплине достигаются в рамках осуществления всех видов контактной и самостоятельной работы обучающихся в соответствии с утвержденным учебным планом.

Индикаторы достижения компетенций считаются сформированными при достижении соответствующих им результатов обучения.

## 2. Структура и содержание дисциплины

### 2.1 Распределение трудоёмкости дисциплины по видам работ

Общая трудоёмкость дисциплины составляет 2 зачетных единицы (72 часа), их распределение по видам работ представлено в таблице

| Виды работ | | Форма обучения | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | очная | | очно-заочная | заочная |
| | | X семестр (часы) | X семестр (часы) | X курс (часы) | 2 курс (часы) |
| **Контактная работа, в том числе:** | | | | | 32,3 |
| **Аудиторные занятия (всего):** | | | | | |
| занятия лекционного типа | | | | | 16 |
| лабораторные занятия | | | | | |
| практические занятия | | | | | |
| семинарские занятия | | | | | 16 |
| **Иная контактная работа:** | | | | | |
| Контроль самостоятельной работы (КСР) | | | | | |
| Промежуточная аттестация (ИКР) | | | | | 0,3 |
| **Самостоятельная работа, в том числе:** | | | | | 85 |
| Подготовка к семинарским и практическим занятиям | | | | | 26 |
| Проработка тестов | | | | | 16 |
| Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций, рефератов) | | | | | 22 |
| Выполнение итогового проекта в рабочих группах | | | | | 21 |
| **Контроль:** | | | | | **26,7** |
| Подготовка к экзамену | | | | | |
| **Общая трудоемкость** | **час.** | | | | **144** |
| | **в том числе контактная работа** | | | | **32,3** |
| | **зач. ед** | | | | **4** |

### 2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 2 семестре 2-го курса ***(заочная** форма обучения)*.

| № | Наименование разделов (тем) | Количество часов | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Всего | Аудиторная работа | | | Внеаудиторная работа |
| | | | Л | ПЗ | ЛР | СРС |
| 1. | Понятие «стимулирование персонала» и его роль в достижении целей маркетинга. Потребность как основополагающий элемент процесса мотивации. | 14 | 2 | 2 | | 10 |
| 2. | Факторы, которые оказывают влияние на потребности человека. Механизм выбора способов удовлетворения потребностей. Потребности персонала в организации | 12 | 2 | 2 | | 8 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 3. | Основные теории мотивации. Содержательные теории мотивации (теории Маслоу, Мак Клелланда, Фредерика Герцберга) и их применение для стимулирования торгового персонала компании | 14 | 2 | 2 | | 10 |
| 4. | Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, теория Портера-Лоулера) и особенности их применения | 14 | 2 | 2 | | 10 |
| 5. | Современные теории трудовой мотивации. Новые нарождающиеся теории мотивации торгового персонала | 12 | 2 | 2 | | 8 |
| 6. | Удовлетворение потребностей человека в трудовой деятельности, основные факторы, влияющие на результаты труда. | 14 | 2 | 2 | | 10 |
| 7. | Методы воздействия на трудовую мотивацию работников с учетом личных характеристик торгового персонала | 16 | 2 | 2 | | 12 |
| 8. | Основные формы стимулирования работников на основе изучения их основных архетипов | 21 | 2 | 2 | | 17 |
| | *ИТОГО по разделам дисциплины* | 117 | 16 | 16 | | 85 |
| | Промежуточная аттестация (ИКР) | 0,3 | | | | |
| | Общая трудоемкость по дисциплине | 144 | | | | |

Примечание: Л – лекции, ПЗ – практические занятия / семинары, ЛР – лабораторные занятия, СРС – самостоятельная работа студента

### 2.3 Содержание разделов (тем) дисциплины

### 2.3.1 Занятия лекционного типа

| № раздела | Наименование раздела | Содержание раздела | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Понятие «стимулирование персонала» и его роль в достижении целей маркетинга. Потребность как основополагающий элемент процесса мотивации. | Понятие стимулирования персонала. Цели и методы мотивации. Обеспечение преданности (приверженности) сотрудников. Факторы, формирующие преданность. Роль поведения персонала в достижении целей организации. | Вопросы для обсуждения |
| 2 | Факторы, которые оказывают влияние на потребности человека. Механизм выбора способов удовлетворения потребностей. Потребности персонала в организации | Мотивация как базовый психологический процесс. Значение понятия «стимулирование труда». Основной процесс мотивации. Первичные и общие мотивы. Вторичные мотивы. Классификация мотивов. Подходы к трудовой мотивации. | Вопросы для обсуждения |
| 3 | Основные теории мотивации. Содержательные теории мотивации (теории Маслоу, Мак Клелланда, Фредерика Герцберга) и их применение для стимулирования торгового персонала компании | Содержательные теории трудовой мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Взаимоотношение содержательных теорий трудовой мотивации. Двухфакторная теория Герцберга. Отношение к иерархии потребностей Маслоу. Критический анализ теории Герцберга. Теория ERG Альдерфера. | Вопросы для обсуждения Реферат |
| 4 | Процессуальные теории мотивации (теория | Процессуальные теории трудовой мотивации. Мотивационная теория ожидания Врума. Смысл переменных. | |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | ожидания, теория справедливости, теория Портера-Лоулера) и особенности их применения | Модель Портера-Лоулера. Практические следствия. Вклад в теорию и практику трудовой мотивации | Вопросы для обсуждения Тест |
| 5 | Современные теории трудовой мотивации. Новые нарождающиеся теории мотивации торгового персонала | Современные теории трудовой мотивации. Теория справедливости в трудовой мотивации. Теория атрибуции. Атрибуции локуса контроля. Ошибки атрибуции. Роль самоэффективности в атрибуции. Новые нарождающиеся теории. | Вопросы для обсуждения |
| 6 | Удовлетворение потребностей человека в трудовой деятельности, основные факторы, влияющие на результаты труда. | Методы воздействия на мотивацию. Видимые и публичные вознаграждения. Социальное вознаграждение. Мотивация посредством проектирования рабочего места. Методы обогащения труда (Модель Хэкмана-Олдхема). Развитие на рабочем месте. Методы управления «Одноминутного менеджера». | Вопросы для обсуждения Тест |
| 7 | Методы воздействия на трудовую мотивацию работников с учетом личных характеристик торгового персонала | Цели введения и основные виды льгот и компенсаций. Факторы, влияющие на системы льгот и компенсаций. Наиболее распространенные виды льгот и компенсаций. Негативные стороны компенсаций. Материальное стимулирование производственного поведения. Системы групповой заработной платы. | Вопросы для обсуждения |
| 8 | Основные формы стимулирования торгового персонала на основе изучения основных архетипов. Оценка эффективности системы стимулирования труда на предприятии. | Основные архетипы и их использование для выбора и построения системы стимулирования торгового персонала. Способы оценки эффективности системы стимулирования труда работников современного предприятия | Вопросы для обсуждения |

**2.3.2 Практические занятия**

| № | Наименование темы | Тематика практических занятий (семинаров) | Форма текущего контроля |
|---|---|---|---|
| 1. | Понятие «стимулирование персонала» и его роль в достижении целей маркетинга. Потребность как основополагающий элемент процесса мотивации. | Понятие стимулирования персонала. Цели и методы мотивации. Обеспечение преданности (приверженности) сотрудников. Факторы, формирующие преданность. Роль поведения персонала в достижении целей организации. | Вопросы для обсуждения |
| 2. | Факторы, которые оказывают влияние на потребности человека. Механизм выбора способов удовлетворения потребностей. Потребности персонала в организации | Мотивация как базовый психологический процесс. Значение понятия «стимулирование труда». Основной процесс мотивации. Первичные и общие мотивы. Вторичные мотивы. Классификация мотивов. Подходы к трудовой мотивации. | Вопросы для обсуждения |
| 3. | Основные теории мотивации. Содержательные теории мотивации (теории Маслоу, Мак Клелланда, Фредерика Герцберга) и их применение для стимулирования торгового персонала компании | Содержательные теории трудовой мотивации. Иерархия потребностей Маслоу. Взаимоотношение содержательных теорий трудовой мотивации. Двухфакторная теория Герцберга. Отношение к иерархии потребностей Маслоу. Критический анализ теории Герцберга. Теория ERG Альдерфера. | Вопросы для обсуждения Реферат |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 4. | Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, теория Портера-Лоулера) и особенности их применения | Процессуальные теории трудовой мотивации. Мотивационная теория ожидания Врума. Смысл переменных. Модель Портера-Лоулера. Практические следствия. Вклад в теорию и практику трудовой мотивации | Вопросы для обсуждения Тест |
| 5. | Современные теории трудовой мотивации. Новые нарождающиеся теории мотивации торгового персонала | Современные теории трудовой мотивации. Теория справедливости в трудовой мотивации. Теория атрибуции. Атрибуции локуса контроля. Ошибки атрибуции. Роль самоэффективности в атрибуции. Новые нарождающиеся теории. | Вопросы для обсуждения |
| 6. | Удовлетворение потребностей человека в трудовой деятельности, основные факторы, влияющие на результаты труда. | Методы воздействия на мотивацию. Видимые и публичные вознаграждения. Социальное вознаграждение. Мотивация посредством проектирования рабочего места. Методы обогащения труда (Модель Хэкмана-Олдхема). Развитие на рабочем месте. Методы управления «Одноминутного менеджера». | Вопросы для обсуждения Тест |
| 7. | Методы воздействия на трудовую мотивацию работников с учетом личных характеристик торгового персонала | Цели введения и основные виды льгот и компенсаций. Факторы, влияющие на системы льгот и компенсаций. Наиболее распространенные виды льгот и компенсаций. Негативные стороны компенсаций. Материальное стимулирование производственного поведения. Системы групповой заработной платы. | Вопросы для обсуждения |
| 8. | Основные формы стимулирования торгового персонала на основе изучения основных архетипов. Оценка эффективности системы стимулирования труда на предприятии. | Основные архетипы и их использование для выбора и построения системы стимулирования торгового персонала. Способы оценки эффективности системы стимулирования труда работников современного предприятия | Вопросы для обсуждения |

### 2.3.3 Лабораторные занятия

Лабораторные занятия не предусмотрены учебным планом.

### 2.3.4 Примерная тематика курсовых работ

Курсовые работы не предусмотрены учебным планом.

При изучении дисциплины могут применяться электронное обучение, дистанционные образовательные технологии в соответствии с ФГОС ВО.

### 2.4 Перечень учебно-методического обеспечения для самостоятельной работы обучающихся по дисциплине (модулю)

| № | Вид СРС | Перечень учебно-методического обеспечения дисциплины по выполнению самостоятельной работы |
|---|---|---|
| 1 | Занятия лекционного и семинарского типа | Методические указания для подготовки к занятиям лекционного и семинарского типа. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 2 | Подготовка эссе, рефератов | Методические указания для подготовки эссе, рефератов, курсовых работ. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 3 | Выполнение самостоятельной работы обучающихся | Методические указания по выполнению самостоятельной работы обучающихся. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |

| | | |
|---|---|---|
| 4 | Выполнение расчетно-графических заданий | Методические указания по выполнению расчетно-графических заданий. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года.. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |
| 5 | Интерактивные методы обучения | Методические указания по интерактивным методам обучения. Утверждены на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya |

Учебно-методические материалы для самостоятельной работы обучающихся из числа инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) предоставляются в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла,

– в печатной форме на языке Брайля.

Для лиц с нарушениями слуха:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:

– в печатной форме,

– в форме электронного документа,

– в форме аудиофайла.

Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

**3. Образовательные технологии, применяемые при освоении дисциплины (модуля)**

В ходе изучения дисциплины предусмотрено использование следующих образовательных технологий: лекции, практические занятия, проблемное обучение, подготовка письменных аналитических работ, самостоятельная работа студентов.

Компетентностный подход в рамках преподавания дисциплины реализуется в использовании интерактивных технологий и активных методов (проектных методик, мозгового штурма, разбора конкретных ситуаций, иных форм) в сочетании с внеаудиторной работой.

Информационные технологии, применяемые при изучении дисциплины: использование информационных ресурсов, доступных в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

Адаптивные образовательные технологии, применяемые при изучении дисциплины – для лиц с ограниченными возможностями здоровья предусмотрена организация консультаций с использованием электронной почты.

**4. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации**

Оценочные средства предназначены для контроля и оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «Системы управления и стимулирования торгового персонала».

Оценочные средства включает контрольные материалы для проведения **текущего контроля** в форме тестовых заданий, вопросов для обсуждения, рефератов, ситуационных задач и **промежуточной аттестации** в форме вопросов к зачету.

## Структура оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|---|
| | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| ИУК-3.1. Понимает и знает особенности формирования и руководства командой | ***Знает:***<br>- основополагающие элементы процесса принятия решений в области командообразования на предприятии,<br>- основы стимулирования персонала и границы ответственности за принятые решения | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Умеет:***<br>- применять современные методы управления персоналом компании<br>- использовать различные подходы к трудовой мотивации и действовать в нестандартных ситуациях | *Вопросы для обсуждения*<br>*Реферат* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками формирования команды эффективного торгового персонала<br>- навыками принятия решений в области мотивации персонала с учетом социальной и этической ответственности | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| ИУК-3.2. Организует работу команды и обеспечивает разработку командной стратегии для выполнения поставленных задач | ***Знает:***<br>- основные подходы к разработке командной стратегии предприятия<br>- основные теории трудовой мотивации и руководства коллективом в профессиональной деятельности | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Умеет:***<br>- выявлять причины снижения эффективности работы персонала и командной стратегии предприятия<br>- толерантно воспринимать социальные, этнические конфессиональные и культурные различия при формировании команды персонала на предприятии | *Вопросы для обсуждения*<br>*Реферат* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками руководства коллективом в профессиональной деятельности и получения максимальной отдачи сотрудников на предприятии<br>- навыками разработки командной стратегии для выполнения поставленных задач | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| ИПК-3.5.Формирует систему контроля стратегии проекта по продвижению продукта, компании, сайта в интернет-среде | ***Знает:***<br>-основные функции управления персоналом и построения систем стимулирования труда<br>- основы формирования системы контроля стратегии проекта по продвижению продукта в интернет-среде<br>- основные элементы системы инструментов интернет-маркетинга<br>- -принципы, приемы и методы проведения анализа эффективности маркетинговой активности в информационно- | *Вопросы для обсуждения*<br>*Реферат* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|---|
| | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| | телекоммуникационной сети | | |
| | ***Умеет:***<br>- взаимодействовать с персоналом в рамках стратегии продвижения проекта<br>- планировать работы и задания по реализации стратегии продвижения проекта в онлайн-среде<br>- контролировать выполнение поставленных задач по стимулированию торгового персонала компании | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками поиска расхождений и причин между планируемыми и достигнутыми значениями показателей эффективности стимулирования труда торгового персонала;<br>- навыками внесения оперативных изменений в реализацию стратегии продвижения с учетом выявленных причин в работе с персоналом компании | *Вопросы для обсуждения*<br>*Реферат* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| ИПК-4.1. Разрабатывает систему мотивации торгового и маркетингового персонала в цифровой среде | ***Знает:***<br>- основы управления персоналом компании и разработки системы мотивации маркетингового и торгового персонала в цифровой среде<br>- правовые основы построения системы мотивации персонала на предприятии | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Умеет:***<br>- разрабатывать стратегию развития организации с учетом особенностей персонала компании<br>- использовать инструменты мотивации торгового и маркетингового персонала в цифровой среде | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- инструментами анализы конъюнктуры рынка рабочей силы<br>- навыками применения качественных показателей, характеризующих деятельность торгового персонала, в том числе специалистов по интернет-маркетингу<br>- методами материального и нематериального стимулирования работы сотрудников подразделения интернет-маркетинга и торгового персонала в целом | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| ИПК-4.2. Формирует требования к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли и интер- | ***Знает:***<br>- знает правовые требования к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли<br>- сущность управления персоналом компании на основе формирования эффективных системы стимулировании я | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |

| Код и наименование индикатора* достижения компетенции | Результаты обучения по дисциплине | Наименование оценочного средства | |
|---|---|---|---|
| | | Текущий контроль | Промежуточная аттестация |
| нет-маркетинга | труда | | |
| | ***Умеет:***<br>- разрабатывать стратегию развития предприятия с учетом особенностей персонала компании<br>- распределять профессиональные задачи, вести переговоры с учетом требований к составу и квалификации специалистов подразделений онлайн-торговли и интернет-маркетинга | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>Навыками разработки организационно-правовой документации для специалистов по интернет-маркетингу<br>Навыками разработки требований к кандидатам, претендующим на работу в подразделении интернет-маркетинга и другие позиции торгового персонала | *Вопросы для обсуждения*<br>*Тест* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| ИПК-4.3. Применяет инструменты управления и контроля персонала в интернет-торговле | ***Знает****:*<br>- особенности управления персоналом и применения инструментов управления и контроля персонала в интернет-торговле<br>- правовые основы управления торговым персоналом компании | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Умеет:***<br>- анализировать информацию о продвижении проекта заказчика в онлайн-среде;<br>- мотивировать персонал и проводить эффективные переговоры на основе изучения характеристик работников компании | *Вопросы для обсуждения*<br>*Реферат* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |
| | ***Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий):***<br>- навыками формирования у сотрудников четкого представления о роли их работы в деятельности организации<br>- навыками определения степени занятости сотрудников и создания комфортных условий для работы торгового персонала в подразделениях<br>- осуществлять контроль выполняемой работы по разработке и реализации систем материальной и нематериальной мотивации работы торгового персонала | *Вопросы для обсуждения* | *Вопросы на экзамене*<br>*Тест* |

**Типовые контрольные задания или иные материалы, необходимые для оценки знаний, умений, навыков и (или) опыта деятельности, характеризующих этапы формирования компетенций в процессе освоения образовательной программы**

**Образцы тестов для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины, а также для контроля самостоятельной работы обучающегося**

1. В чем заключается цель стимулирования персонала?
а) побудить человека избегать конфликтов;
б) побудить человека делать больше и лучше того, что обусловлено трудовыми отношениями;
в) побудить человека не превышать своих полномочий;
г) внушить человеку чувство собственного достоинства;
д) обеспечить человеку достойный уровень жизни.

2. Вероятность увольнения по собственному желанию выше
а) у недавно нанятых на работу сотрудников
б) у сотрудников, проработавших в организации 8-10 лет;
в) у сотрудников, проработавших в организации 15-20 лет;
г) у сотрудников, длительное время работающих в организации;
д) не зависит от стажа работы в организации.

3. Для увеличения эффективности труда необходимо:
а) четко формулировать цель работы;
б) давать общее представление о необходимых результатах;
в) ориентироваться не на результат, а на процесс работы;
г) своевременно стимулировать работников;
д) все вместе.

4. Если результаты деятельности работника неудовлетворительны, то как руководителю предпочтительнее сообщить об этом:
а) высказать свою оценку в СМИ фирмы;
б) высказать свою оценку сотруднику публично;
в) вообще не говорить работнику о характере данной ему оценки, а сразу принять соответствующие меры;
г) высказаться в отношении отдельных достижений сотрудника и подробнее остановиться на тех результатах, которые не удовлетворяют руководство компании;
д) возможны варианты, а) и б).

5. За что лучше всего, с точки зрения компании, платить сотруднику премию:
а) за достижение плановых показателей;
б) за перевыполнение плана;
в) за выдающиеся заслуги;
г) не за что-то, а пропорционально чему-то, например, зарплате;
д) ответы а) и в).

6. Завышение размеров вознаграждения сотрудника обычно приводит к:
а) постоянному увеличению эффективности его работы;
б) временному увеличению эффективности его работы;
в) постоянному уменьшению эффективности его работы;

г) временному уменьшению эффективности его работы;
д) снижению мотивации работника.

7. Заключение трудовых договоров позволяет удовлетворить потребность:
а) в уважении;
б) в самореализации;
в) в безопасности;
г) в стремлении к власти;
д) в стремлении к независимости.

8. К представителям какой группы теории мотивации относятся Абрахам Маслоу, Дэвид МакКлеланд, Фредерик Герцберг?
а) содержательной;
б) процессуальной;
в) классической;
г) количественной;
д) административной.

9. Как условно называют теорию мотивации Виктора Врума?
а) теория ожиданий;
б) теория справедливости;
в) теория X, Y;
г) пирамида Врума;
д) содержательная теория.

10. Какая группа потребностей является первичной, базовой в иерархии А.Маслоу?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.

11. Какие из приведенных потребностей свойственны всем людям?
а) в самовыражении, самоопределении;
б) в общественном признании;
в) в безопасности;
г) физиологические;
д) социальные.

12. Каким образом проявляется в поведении человека доминирование мотива достижения успеха (выберите несколько ответов)?
1 - действовать лучше работников-конкурентов;
2 - желание не отличаться от других работников;
3 - достигать сложных целей или даже превосходить их;
4 - находить лучшие пути для выполнения заданий;
5 - отсутствует стремление выражать и отстаивать свою точку зрения, отличную от мнения большинства.

13. Какой из ниже перечисленных пунктов не относится к основным факторам мотивации труда?
а) интересная работа;
б) продвижение по службе;

в) уровень заработной платы;
г) стаж работы;
д) условия труда.

14. Маслоу расположил потребности в следующей последовательности:
а) физиологические, потребности в безопасности, социальные, уважения, самосовершенствования;
б) потребности в безопасности, физиологические, социальные, самосовершенствования, уважения;
в) социальные, физиологические, потребности в безопасности, уважения, самосовершенствования;
г) самосовершенствования, социальные, потребности в безопасности, физиологические, уважения;
д) социальные, потребности в безопасности, физиологические уважения, самосовершенствования.

15. Наибольшую ценность с точки зрения мотивирования имеет работа
а) предъявляющая завышенные требования к возможностям работника;
б) требующая от сотрудника значительных усилий;
в) не требующая от сотрудника значительных усилий;
г) не оплачиваемая в полном объеме;
д) оплачиваемая ниже, чем предыдущая работа.

16. Основными формами оплаты труда являются:
а) повременная и сдельная;
б) заработная плата и прибыль;
в) тарификация и индексация;
г) фиксированная и плавающая;
д) окладная и тарифная.

17. Побудить исполнителя к активному сотрудничеству возможно двумя способами:
а) моральным и материальным поощрением;
б) угрозой увольнения и снижения заработной платы;
в) убеждением и участием;
г) администрированием и приказаниями;
д) манипулированием и просьбами.

18. Под термином "мотивация" понимают:
а) поведение человека, направленное на достижение определенной цели;
б) совокупность процессов, которые побуждают и ориентируют поведение человека;
в) выбираемые человеком цели и средства их достижения;
г) реакция человека на любые психологические воздействия;
д) смысл трудовой деятельности.

19. Постоянная критика результатов работы сотрудника обычно приводит к:
а) увеличению эффективности его труда;
б) уменьшению эффективности его труда;
в) увеличению потребности в обучении;
г) снижению степени конфликтности личности;
д) росту преданности организации.

20. Постоянная угроза увольнения за несоответствие занимаемой должности

а) увеличивает преданность организации;
б) уменьшает преданность организации;
в) не влияет на преданность организации;
г) снижает степень конфликтности личности;
д) увеличивает эффективность труда.

21. При сообщении о необходимости уменьшения размеров вознаграждения желательно
а) проявить жесткость, чтобы отсечь ненужные возражения;
б) честно объяснить причины принимаемых мер;
в) пообещать компенсацию в дальнейшем, даже если знаете, что для этого не будет средств, чтобы настроить сотрудников на работу;
г) внушить работнику, что большего он не заслуживает;
д) подчиненным ничего объяснять не следует.

22. С точки зрения мотивирования сотрудников основная задача организации корпоративных праздников состоит в том, чтобы:
а) привнести в работу радость;
б) продемонстрировать уважение руководства к сотрудникам;
в) компенсировать невысокий уровень оплаты труда в компании;
г) все вместе;
д) все неверно.

23. Сдельная форма оплаты труда используется в случаях, когда:
а) цикл работы слишком длинный;
б) в работе постоянно происходят изменения;
в) процесс производства не контролируется человеком;
г) работу можно легко измерить, и она увязана с конкретными исполнителями;
д) работу сложно измерить, и она не увязана с конкретными исполнителями.

23. Такие недостатки условий работы, как теснота, шум, недостаточность освещения и др.
а) уменьшают удовлетворенность работой;
б) увеличивают неудовлетворенность работой;
в) не влияют на удовлетворенность и неудовлетворенность работой;
г) мотивируют работника;
д) позволяют работнику удовлетворить потребность в уважении.

25. Чтобы вознаграждение служило мотивирующим фактором необходимо, чтобы оно соответствовало:
а) возможностям организации;
б) ценности сотрудника;
в) ожиданиям сотрудника;
г) среднеотраслевому уровню;
д) вознаграждению за предыдущую работу.

## Темы рефератов

1. Потребности и интересы как мотивы трудовой деятельности.
2. Сравнительный анализ иерархических теорий мотивации А.Маслоу и К.Альдерфера.
3. Сравнительный анализ теорий мотивации А.Маслоу и Ф.Герцберга.
4. Сравнительный анализ теории ожидания В.Врума и теории усиления Б.Скиннера.
5. Влияние стиля руководства на мотивацию персонала.

6. Мотивационный кризис персонала: причины и пути выхода.
7. Мотивация достижений и мотивация избегания неудач.
8. Анализ причин низкой мотивации персонала.
9. Методы повышения творческой активности персонала.
10. Комплексно-методический подход к мотивации персонала.

**Вопросы для проведения экзамена по дисциплине**

1. Понятие стимулирования персонала. Цели и методы мотивации. Обеспечение преданности (приверженности) сотрудников. Факторы, формирующие преданность. Материальные и нематериальные мотиваторы.

2. Роль поведения персонала в достижении целей организации. Мотивация как базовый психологический процесс.

3. Основной процесс мотивации. Первичные и общие мотивы. Вторичные мотивы. Классификация мотивов. Подходы к трудовой мотивации.

4.Содержательные теории трудовой мотивации. Иерархия потребностей Маслоу.

5.Взаимоотношение содержательных теорий трудовой мотивации. Двухфакторная теория Герцберга. Отношение к иерархии потребностей Маслоу. Критический анализ теории Герцберга. Теория ERG Альдерфера.

6.Процессуальные теории трудовой мотивации. Мотивационная теория ожидания Врума. Смысл переменных.

7.Модель Портера-Лоулера. Практические следствия. Вклад в теорию и практику трудовой мотивации.

8.Соврменные теории трудовой мотивации. Теория справедливости в трудовой мотивации.

9.Теория атрибуции. Атрибуции локуса контроля. Ошибки атрибуции. Роль самоэффективности в атрибуции. Новые нарождающиеся теории.

10.Методы воздействия на мотивацию. Видимые и публичные вознаграждения. Социальное вознаграждение.

11.Мотивация посредством проектирования рабочего места. Методы обогащения труда (Модель Хэкмана-Олдхема). Развитие на рабочем месте.

12.Методы управления «Одноминутного менеджера».

13.Цели введения и основные виды льгот и компенсаций. Факторы, влияющие на системы льгот и компенсаций.

14.Наиболее распространенные виды льгот и компенсаций. Негативные стороны компенсаций.

15.Материальное стимулирование производственного поведения. Системы групповой заработной платы.

16. основные архетипы и их использование для построения системы стимулирования труда торгового персонала компании.

17. Экономическая эффективность системы мотивации.

**Темы для самостоятельного изучения**

1. Адаптационно-организационный подход к мотивации персонала.
2. Метод рейтинговых шкал и его использование в практике вознаграждений.
3. Использование поощрений и наказаний для мотивации персонала.
4. Методы диагностики особенностей мотивационно-потребностной сферы персонала.
5. Методы диагностики уровня трудовой мотивации персонала.
6. Внутренняя и внешняя мотивация персонала.
7. Стимулирование просоциального поведения персонала.

8. Стимулирование асоциального и девиантного поведения персонала.

**Критерии оценивания результатов обучения**

В состав итогового зачетного задания входят следующие виды контрольных заданий:

1. Теоретический вопрос 1;
2. Теоретический вопрос 2;
3. Тест.

Экзаменатору предоставляется право задавать дополнительные вопросы по всей учебной программе дисциплины.

Результат сдачи экзамена по прослушанному курсу должны оцениваться как итог деятельности студента в семестре, а именно - по посещаемости лекций, результатам работы на практических занятиях, выполнения самостоятельной работы.

***Критерии итоговой оценки:***

| Оценка | Критерии оценивания по экзамену |
|---|---|
| Высокий уровень «5» (отлично) | оценку «отлично» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без пробелов; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы. |
| Средний уровень «4» (хорошо) | оценку «хорошо» заслуживает студент, практически полностью освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не оценены максимальным числом баллов, в основном сформировал практические навыки. |
| Пороговый уровень «3» (удовлетворительно) | оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, частично с пробелами освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, многие учебные задания либо не выполнил, либо они оценены числом баллов близким к минимальному, некоторые практические навыки не сформированы. |
| Минимальный уровень «2» (неудовлетворительно) | оценку «неудовлетворительно» заслуживает студент, не освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал, учебные задания не выполнил, практические навыки не сформированы. |

Оценочные средства для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья выбираются с учетом их индивидуальных психофизических особенностей.

– при необходимости инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья предоставляется дополнительное время для подготовки ответа на экзамене (зачете);

– при проведении процедуры оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья предусматривается использование технических средств, необходимых им в связи с их индивидуальными особенностями;

– при необходимости для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья и инвалидов процедура оценивания результатов обучения по дисциплине может проводиться в несколько этапов.

Процедура оценивания результатов обучения инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья по дисциплине (модулю) предусматривает предоставление информации в формах, адаптированных к ограничениям их здоровья и восприятия информации:

Для лиц с нарушениями зрения:

– в печатной форме увеличенным шрифтом,

– в форме электронного документа.

Для лиц с нарушениями слуха:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Для лиц с нарушениями опорно-двигательного аппарата:
– в печатной форме,
– в форме электронного документа.
Данный перечень может быть конкретизирован в зависимости от контингента обучающихся.

1. **Перечень учебной литературы, информационных ресурсов и технологий**

## 5.Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины (модуля)

### 5.1Основная литература:


1. Данилюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие : [16+] / А. А. Данилюк ; Тюменский государственный университет. – Тюмень : Тюменский государственный университет, 2015. – 304 с. : ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=571987
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: https://urait.ru/bcode/469890.
3. Патласов, О. Ю. Маркетинг персонала : учебник / О. Ю. Патласов. – 2-е изд., стер. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 384 с. : ил. – (Учебные издания для бакалавров). – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=573267
4. Пырьев, Е. А. Психология труда : учебное пособие / Е. А. Пырьев. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2016. – 458 с. : ил., схем., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=436999
5. Шаховой, В. А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В. А. Шаховой, С. А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218/


### 5.2. Периодические издания

1. «Кадры предприятия». Периодический журнал.
2. «Маркетинг в России и за рубежом». Периодический журнал. http://www.mavriz.ru/
3. «Маркетинг и маркетинговые исследования»
4. «Топ-менеджер»
5. Журнал «Медиа Профи». Режим доступа: http://www.mediaprofi-online.ru/tema.php?page=1
6. Портал новостей «Lenta ru». Режим доступа: http://www.lenta.ru/
7. Портал новостей «Ведомости». Режим доступа: http://www.vedomosti.ru/var/bansrc/2010/bb3468.html
8. Портал новостей «Коммерсант. ru». Режим доступа: http://www.kommersant.ru/
9. Всероссийский центр изучения общественного мнения (ВЦИОМ). Режим доступа: http://wciom.ru/index.php?id=57#

10. Ежедневная интернет-газета «Новости телекоммуникаций, вещания и ИТ. Режим доступа: http://www.comnews.ru/lastnews/
11. Исследовательская группа TNS. Режим доступа: http://www.tns-global.ru/rus/index.wbp
12. Мониторинг СМИ. Режим доступа: http://www.integrum.ru/
13. www. marketing.al. ru Бизнес в сетях
14. www. marketing.spb. ru Энциклопедия маркетинга

**Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет», необходимых для освоения дисциплины (модуля)**

1. http://www.marketing.spb.ru/lib-comm/brand/private_labels.htm Интернет-ресурс
2. http://sayrius.livejournal.com/6210.html Интернет- ресурс
3. http://www.m-20.ru/review.php?gr=3&id=497 Интернет-ресурс
4. http://www.real-business.ru/articles/324.html Интернет-ресурс
5. http://www.zbiz.ru/index.php?razd=331&word=27868 Словарь бизнес-терминов
6. http://www.training-world.ru/business/brand/317/ Интернет-ресурс
7. http://www.glossostav.ru/word/636/ Словарь маркетинговых терминов

**Профессиональные базы данных:**

1. Web of Science (WoS) http://webofscience.com/
2. Scopus http://www.scopus.com/
3. ScienceDirect www.sciencedirect.com
4. Журналы издательства Wiley https://onlinelibrary.wiley.com/
5. Научная электронная библиотека (НЭБ) http://www.elibrary.ru/
6. Полнотекстовые архивы ведущих западных научных журналов на Российской платформе научных журналов НЭИКОН http://archive.neicon.ru
7. Национальная электронная библиотека (доступ к Электронной библиотеке диссертаций Российской государственной библиотеки (РГБ) https://rusneb.ru/
8. Президентская библиотека им. Б.Н. Ельцина https://www.prlib.ru/
9. Электронная коллекция Оксфордского Российского Фонда https://ebookcentral.proquest.com/lib/kubanstate/home.action
10. Springer Journals https://link.springer.com/
11. Nature Journals https://www.nature.com/siteindex/index.html
12. Springer Nature Protocols and Methods https://experiments.springernature.com/sources/springer-protocols
13. Springer Materials http://materials.springer.com/
14. zbMath https://zbmath.org/
15. Nano Database https://nano.nature.com/
16. Springer eBooks: https://link.springer.com/
17. "Лекториум ТВ" http://www.lektorium.tv/
18. Университетская информационная система РОССИЯ http://uisrussia.msu.ru

**Информационные справочные системы:**

1. Консультант Плюс - справочная правовая система (доступ по локальной сети с компьютеров библиотеки)

**Ресурсы свободного доступа:**

1. Американская патентная база данных http://www.uspto.gov/patft/
2. Полные тексты канадских диссертаций http://www.nlc-bnc.ca/thesescanada/

3. КиберЛенинка (http://cyberleninka.ru/);
4. Министерство науки и высшего образования Российской Федерации https://www.minobrnauki.gov.ru/;
5. Федеральный портал "Российское образование" http://www.edu.ru/;
6. Информационная система "Единое окно доступа к образовательным ресурсам" http://window.edu.ru/;
7. Единая коллекция цифровых образовательных ресурсов http://school-collection.edu.ru/ .
8. Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов (http://fcior.edu.ru/);
9. Проект Государственного института русского языка имени А.С. Пушкина "Образование на русском" https://pushkininstitute.ru/;
10. Справочно-информационный портал "Русский язык" http://gramota.ru/;
11. Служба тематических толковых словарей http://www.glossary.ru/;
12. Словари и энциклопедии http://dic.academic.ru/;
13. Образовательный портал "Учеба" http://www.ucheba.com/;
14. Законопроект "Об образовании в Российской Федерации". Вопросы и ответы http://xn--273--84d1f.xn--p1ai/voprosy_i_otvety

**Собственные электронные образовательные и информационные ресурсы КубГУ:**

1. Среда модульного динамического обучения http://moodle.kubsu.ru
2. База учебных планов, учебно-методических комплексов, публикаций и конференций http://mschool.kubsu.ru/
3. Библиотека информационных ресурсов кафедры информационных образовательных технологий http://mschool.kubsu.ru;
4. Электронный архив документов КубГУ http://docspace.kubsu.ru/
5. Электронные образовательные ресурсы кафедры информационных систем и технологий в образовании КубГУ и научно-методического журнала "ШКОЛЬНЫЕ ГОДЫ" http://icdau.kubsu.ru/

## 6. Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины (модуля)

Для подготовки к занятиям студентам необходимо пользоваться руководством в зависимости от типа предстоящего занятия, разработанные и утвержденные на заседании Совета экономического факультета ФГБОУ ВО «КубГУ». Протокол № 1 от 30 августа 2018 года. Режим доступа: https://www.kubsu.ru/ru/econ/metodicheskie-ukazaniya

**Варианты методических указаний**, необходимых для успешного освоения дисциплины «Системы управления и стимулирования торгового персонала»:

– Общие рекомендации по самостоятельной работе обучающихся;

– Методические рекомендации по освоению лекционного материала, подготовке к лекциям;

– Методические рекомендации по подготовке к семинарским (практическим) занятиям;

– Методические рекомендации по подготовке эссе и рефератов для выступления на семинарских занятиях.

В освоении дисциплины инвалидами и лицами с ограниченными возможностями здоровья большое значение имеет индивидуальная учебная работа (консультации) – дополнительное разъяснение учебного материала.

Индивидуальные консультации по предмету являются важным фактором, способствующим индивидуализации обучения и установлению воспитательного контакта между преподавателем и обучающимся инвалидом или лицом с ограниченными возможностями здоровья.

**7. Материально-техническое обеспечение по дисциплине (модулю)**

По всем видам учебной деятельности в рамках дисциплины используются аудитории и кабинеты.

| Наименование специальных помещений | Оснащенность специальных помещений | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|---|---|
| Учебные аудитории для проведения занятий лекционного типа | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации | Мебель: учебная мебель<br>Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |

Для самостоятельной работы обучающихся предусмотрены помещения, укомплектованные специализированной мебелью, оснащенные компьютерной техникой с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду университета.

| Наименование помещений для самостоятельной работы обучающихся | Оснащенность помещений для самостоятельной работы обучающихся | Перечень лицензионного программного обеспечения |
|---|---|---|
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (читальный зал Научной библиотеки) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |
| Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А) | Мебель: учебная мебель<br>Комплект специализированной мебели: компьютерные столы<br>Оборудование: компьютерная техника с подключением к информационно-коммуникационной сети «Интернет» и доступом в электронную информационно-образовательную среду образовательной организации, веб-камеры, коммуникационное оборудование, обеспечивающее доступ к сети интернет (проводное соединение и беспроводное соединение по технологии Wi-Fi) | Microsoft Windows 8, 10,<br>Microsoft Office Professional Plus |