

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
высшего образования
«КУБАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «КубГУ»)

Экономический факультет
Кафедра маркетинга и торгового дела

УТВЕРЖДАЮ:

Проректор по учебной работе,
качеству образования – первый
проректор

Хагуров Т.А.



РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ (МОДУЛЯ)

Б1.В.ДЭ.02.01 УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВЫМ И ТОРГОВЫМ ПЕРСОНАЛОМ

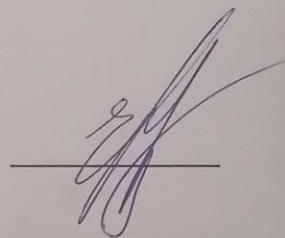
Направление подготовки / специальность:	38.03.06 ТОРГОВОЕ ДЕЛО
Направленность (профиль) / специализация:	Электронная коммерция и интернет-маркетинг
Форма обучения:	очная, очно-заочная заочная
Квалификация:	БАКАЛАВР

Краснодар 2025

Рабочая программа дисциплины Б1.В.ДЭ.02.01 «УПРАВЛЕНИЕ
МАРКЕТИНГОВЫМ И ТОРГОВЫМ ПЕРСОНАЛОМ» составлена в
соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом
высшего образования (ФГОС ВО) по направлению 38.03.06 Торговое дело
(уровень бакалавриата).

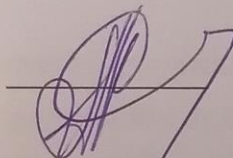
Программу составила:

Шевченко Е.В., 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.

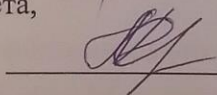
Заведующий кафедрой



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 компаний.

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

Процесс изучения дисциплины направлен на формирование следующих компетенций: ИПК-2.8.

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
ИПК-2.8. Использует комплекс методов стратегического анализа при	Знает: Основополагающие элементы процесса мотивации пер-

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине
разработке и обосновании управленческих решений по рыночному развитию предприятия	сонала и принципы работы в команде. Основные теории мотивации торгового персонала фирмы, основы стимулирования как управленческого процесса в области персонала организации
	Умеет: Применять современные методы трудовой мотивации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Выявлять причины снижения эффективности работы персонала Выявлять основные факторы, влияющие на деятельность персонала компании
	Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий): Навыками подбора маркетингового персонала с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Навыками управления персоналом и получения максимальной отдачи сотрудников на предприятии

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
	7 семестр (часы)	X семестр (часы)	X курс (часы)	2 курс (часы)
Контактная работа, в том числе:	34,2			
Аудиторные занятия (всего):				
занятия лекционного типа	18			
лабораторные занятия				
практические занятия				
семинарские занятия	16			
Иная контактная работа:				
Контроль самостоятельной работы (КСР)				
Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2			
Самостоятельная работа, в том числе:	38			
Подготовка к семинарским и практическим занятиям	12			
Проработка тестов	8			
Выполнение индивидуальных заданий (подготовка сообщений, презентаций,	10			

рефератов)					
Выполнение итогового проекта в рабочих группах		8			
Контроль:					
Подготовка к экзамену					
Общая трудоемкость	час.	72			
	в том числе контактная работа	34,2			
	зач. ед	2			

2.2 Содержание дисциплины

Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины.

Разделы (темы) дисциплины, изучаемые в 7 семестре 4-го курса (*очная форма обучения*).

№	Наименование разделов (тем)	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеаудиторная работа СРС
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Понятие «стимулирование персонала» и его роль в достижении целей маркетинга. Потребность как основополагающий элемент процесса мотивации.	10	2	2		6
2.	Факторы, которые оказывают влияние на потребности человека. Механизм выбора способов удовлетворения потребностей. Потребности персонала в организации	8	2	2		4
3.	Основные теории мотивации. Содержательные теории мотивации (теории Маслоу, Мак Клеllandа, Фредерика Герцберга) и их применение для стимулирования торгового персонала компании	8	2	2		4
4.	Процессуальные теории мотивации (теория ожидания, теория справедливости, теория Портера-Лоулера) и особенности их применения	8	2	2		4
5.	Современные теории трудовой мотивации. Новые нарождающиеся теории мотивации торгового персонала	10	2	2		6
6.	Удовлетворение потребностей человека в трудовой деятельности, основные факторы, влияющие на результаты труда.	10	4	2		4
7.	Методы воздействия на трудовую мотивацию работников с учетом личных характеристик торгового персонала	8	2	2		4
8.	Основные формы стимулирования работников на основе изучения их основных архетипов	10	2	2		6
	ИТОГО по разделам дисциплины	72	18	16		38
	Промежуточная аттестация (ИКР)	0,2				
	Общая трудоемкость по дисциплине	72				

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 Клеlland, 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 самооэффективности 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 Клеlland, 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 самооэффективности 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
ИПК-2.8. Использует комплекс методов стратегического анализа при разработке и обосновании управленческих решений по рыночному развитию предприятия	Знает: Основополагающие элементы процесса мотивации персонала и принципы работы в команде. Основные теории мотивации торгового персонала фирмы, основы стимулирования как управленческого процесса в области персонала организации	<i>Вопросы для обсуждения Тест</i>	<i>Вопросы на зачете Тест</i>
	Умеет: Применять современные методы трудовой мотивации с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Выявлять причины снижения эффективности работы персонала Выявлять основные факторы, влияющие на деятельность персонала компании	<i>Вопросы для обсуждения Реферат</i>	<i>Вопросы на зачете Тест</i>
	Владеет (навыками к осуществлению трудовых действий): Навыками подбора маркетингового персонала с учетом социальных, этнических, конфессиональных и культурных различий. Навыками управления персоналом и	<i>Вопросы для Обсуждения Тест</i>	<i>Вопросы на зачете Тест</i>

Код и наименование индикатора* достижения компетенции	Результаты обучения по дисциплине	Наименование оценочного средства	
		Текущий контроль	Промежуточная аттестация
	получения максимальной отдачи сотрудников на предприятии		

**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 приказами;
- 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) принести 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 зачета 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. Современные теории трудовой мотивации. Теория справедливости в трудовой мотивации.
9. Теория атрибуции. Атрибуции локуса контроля. Ошибки атрибуции. Роль самооэффективности 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;
2. Тест.

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

Результат сдачи зачета по прослушанному курсу должен 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
Зачтено	оценку «зачтено» заслуживает студент, освоивший знания, умения, компетенции и теоретический материал без или с минимальными пробелами; выполнивший все задания, предусмотренные учебным планом на высоком или среднем качественном уровне; практические навыки профессионального применения освоенных знаний сформированы.
Не зачтено	оценку «не зачтено» 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.

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

5.1 Основная 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.media-professional.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.prilib.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/](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 Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, Microsoft Office Professional Plus
Учебные аудитории для проведения занятий семинарского типа, групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Мебель: учебная мебель Технические средства обучения: экран, проектор, ноутбук	Microsoft Windows 8, 10, 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 Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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, Microsoft Office Professional Plus
Помещение для самостоятельной работы обучающихся (ауд.213 А, 218 А)	Мебель: учебная мебель Комплект специализированной мебели: компьютерные столы 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, Microsoft Office Professional Plus