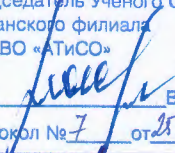


Образовательное учреждение профсоюзов
высшего образования
«Академия труда и социальных отношений»
Курганский филиал

Утверждаю:
Председатель Ученого Совета
Курганского филиала
ОУП ВО «АТИСО»

В.Г.Роговая
Протокол № 7 от 25.06.2020 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Мотивация и стимулирование трудовой деятельности

Направление подготовки : 38.03.03 «Управление персоналом»

Форма обучения: заочная

Цикл дисциплин: Б1.Б.29

Трудоемкость дисциплины (з.е./ ч.) 2 / 72

Вид учебной работы	Часы					
		1 курс	2 курс	3 курс	4 курс	5 курс
Аудиторные занятия (всего), в том числе:	12				12	
Лекции	6				6	
Лабораторные работы						
Практические занятия:	6				6	
Из них: текущий контроль (тестирование, коллоквиум) (ТК)						
% интерактивных форм обучения от аудиторных занятий по дисциплине 30%	30%				30%	
Самостоятельная работа (всего), в том числе:	56				56	
Курсовая работа: (КР)	-				-	
Курсовой проект: (КП)	-				-	
Контрольная работа	-				-	
Вид промежуточной аттестации (зачет):	4				4	
Общая трудоемкость дисциплины	72				72	
зач. ед.	2				2	

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2015__ / 2016__ учебный год со следующими изменениями:

*Программа переработана в
связи с примечаниями ФГОС ВО
38.03.03, Управление персоналом*

Протокол заседания кафедры № 6 от « 11 » февраля 2016 г.
Заведующий кафедрой

Дудник / А.В.Дудник/

Рабочая программа утверждена на 2016 / 2017 учебный год со следующими изменениями:

*Программа пересмотрена и утверждена на
2016-2017 учебный год в связи с изменением
списка рекомендуемой литературы*

Протокол заседания кафедры № 1 от « 20 » 08 2016 г.
Заведующий кафедрой

Дудник А.В. Дудник

Рабочая программа утверждена на 2017 / 2018 учебный год со следующими изменениями:

*Программа пересмотрена и утверждена
на 2017-2018 учебный год в связи с
изменением списка рекомендуемой
литературы*

Протокол заседания кафедры № 7 от « 07 » марта 2017 г.
Заведующий кафедрой

Дудник А.В. Дудник

СВЕДЕНИЯ ОБ ИЗМЕНЕНИЯХ В РАБОЧЕЙ ПРОГРАММЕ

Рабочая программа утверждена на 2018/2019 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2018-2019 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 5 от « 10 » апреля 2018 г.
Заведующий кафедрой

К.п.н., доцент кафедры | *В.В. Корешин* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2019/2020 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2019-2020 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 7 от « 22 » марта 2019 г.
Заведующий кафедрой

К.п.н., доцент кафедры | *В.В. Корешин* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа утверждена на 2020/2021 учебный год со следующими изменениями:

Программа пересмотрена и утверждена на 2020-2021 учебный год в связи с изменением списка рекомендованной литературы.

Протокол заседания кафедры № 5 от « 25 » июня 2020 г.
Заведующий кафедрой

К.п.н., доцент кафедры | *В.В. Корешин* | *Корешин В.В.*

Рабочая программа составлена:

Рабочая программа составлена:

- с учётом требований Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»;
- на основании учебного плана подготовки бакалавров по данному направлению.

Рабочую программу разработал: к.п.н., доцент Курганского филиала
ОУП ВО «АТиСО» _____ /Р.Ф. Пинегина/

Программа утверждена на заседании кафедры экономики и управления
Протокол № 6 от «11» февраля 2016 г.

Заведующий кафедрой экономики и управления
_____ /А.В. Дудник/

1 Место дисциплины в структуре ООП ВО:

Дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» относится к базовой части профессионального цикла дисциплин.

Изучение дисциплины позволит овладеть основами теоретических и практических знаний в области мотивации труда, необходимых для формирования знаний закономерностей общетрудового, профессионального и творческого поведения, принципов формирования мотивации деятельности.

2 Цели и задачи освоения дисциплины

Цель дисциплины формирование теоретической ориентации обучающихся в области побуждения человека к труду, управления трудом и практической подготовки к управлению персоналом на основе знания современных форм, методов и механизмов стимулирования.

Задачи дисциплины

- изучение базовых принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала, в том числе оплаты труда, а также выработка умений применения их на практике;
- изучение порядка применения дисциплинарных взысканий;
- изучение основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;
- формирование способности применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации.

3 Требования к результатам освоения дисциплины:

Процесс изучения дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» направлен на формирование следующих компетенций:

ОК 3 - способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности;

ПК8 – знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике;

ПК 15 - владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации;

ПК 23 – знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике;

ПК-24 - знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

ПК-29 – владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участие в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной сферы, экономического состояния и общих целей развития организации;

4 Образовательные результаты освоения дисциплины, соответствующие определенным компетенциям

В результате освоения дисциплины обучающийся должен демонстрировать следующие результаты образования:

Индекс компетенции	Компетенция	Образовательный результат
ОК 3	способность использовать основы экономических знаний в различных сферах деятельности	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность и основные характеристики рынка труда; - государственную систему управления трудовыми ресурсами; <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализировать состояние и тенденции развития рынка труда с точки зрения обеспечения потребности организации в персонале <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности
ПК 8	знание принципов и основ формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владение навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной (документов о поощрениях и взысканиях) и умение применять их на практике	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - содержание и методы управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - основы управления дисциплинарными отношениями <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации; - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности; - современными технологиями управлением поведением персонала (управления дисциплинарными отношениями).
ПК-15	владение навыками сбора информации для анализа внутренних и внешних факторов, влияющих на эффективность деятельности персонала организации, умение рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации	<p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - сущность стратегического планирования организаций; - методы определения численности и профессионального состава персонала в соответствии со стратегическими планами организации <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - рассчитывать численность и профессиональный состав персонала в соответствии со стратегическими планами организации; - исследовать рынок <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками определения численности и

		<p>профессионального состава персонала в соответствии со стратегическим планами организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> - навыками разработки и реализации стратегии привлечения персонала
ПК 23	<p>знание основ подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации и умение использовать их на практике</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы управления поведением персонала. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать организационную культуру и разрабатывать управленческие решения, направленные на ее улучшение. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управлением поведением персонала (формирования и поддержания морально-психологического климата в организации; управления повышением этического уровня деловых отношений и эффективности делового общения; управления организационной культурой; управления конфликтами и стрессами; управления безопасностью организации и ее персонала.
ПК 24	<p>знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы оценки экономической и социальной эффективности проектов совершенствования системы и технологии управления персоналом. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - разрабатывать и реализовывать мероприятия по совершенствованию мотивации и стимулирования персонала организации. <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления мотивацией и стимулированием трудовой деятельности.
ПК 29	<p>владение навыками анализа и диагностики состояния социальной сферы организации, способность целенаправленно и эффективно реализовывать современные технологии социальной работы с персоналом, участие в составлении и реализации планов (программ) социального развития с учетом фактического состояния социальной</p>	<p>Знать:</p> <ul style="list-style-type: none"> - основы оценки результатов деятельности персонала организации; - основы управления поведением персонала - принципы развития и закономерности функционирования организации. <p>Уметь:</p> <ul style="list-style-type: none"> - диагностировать проблемы морально-психологического климата в организации и разрабатывать управленческие решения, направленные на их разрешение; - принимать обоснованные решения на основе данных управленческого учета в сфере управления персоналом <p>Владеть:</p> <ul style="list-style-type: none"> - современными технологиями управления

	сферы, экономического состояния и общих целей развития организации	социальным развитием.
--	--	-----------------------

5 Матрица соотнесения тем/разделов учебной дисциплины и формируемых в них профессиональных и общекультурных компетенций

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов	Компетенции						общее количество компетенций
			общекультурные	профессиональные					
				ОК-3	ПК-8	ПК-15	ПК-23	ПК-24	
Р1	Теоретические основы мотивации труда	24+	+	+	+				0,7
Р2	Эволюция теорий мотивации	24+	+	+			+		0,6
Р3	Материальное стимулирование труда	24	+		+	+	+		0,7
Итого:		72							2

6 Тематическое планирование

6.1 Распределение учебных занятий по разделам

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Количество часов по видам учебных занятий		
		лекции	практические занятия	самостоятельная работа
Р1	Теоретические основы мотивации труда	2	2	18
Р1.1	Сущность мотивации трудовой деятельности	0,5		6
Р 1.2	Функции и механизм трудовой мотивации	0,5	1	6
Р 1.3	Стимулирование труда персонала	1	1	64
Р2	Эволюция теорий мотивации	4	2	18
Р 2.1	Первоначальные теории мотивации			6
Р 2.2	Содержательные теории мотивации	1		4
Р 2.3	Процессуальные теории	1		4
Р 2.4	Зарубежный опыт мотивации труда	2	2	4
Р3	Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации	-	2	20
Р 3.1	Оплата труда в России и за рубежом		2	10
Итого:		6	6	60

6.2 Содержание лекционных занятий

Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда.

Тема 1. Сущность мотивации трудовой деятельности

Сущность и основное содержание понятия «мотивация трудовой деятельности» как функции и элемента кадрового менеджмента.

Основные правила мотивации трудовой деятельности. Социальный, экономический и психологический аспекты трудовой мотивации. Основные виды мотивации: прямая, принудительная и опосредованная.

Направления мотивации: материальная и социальная. Сочетание материальной и социальной мотивации в современном менеджменте.

Связь дисциплины «Мотивация трудовой деятельности» с другими дисциплинами.

Тема 2. Функции и механизм трудовой мотивации.

Механизм трудовой деятельности работников и его основные элементы. Потребности как первичное звено механизма мотивации. Классификация потребностей. Притязания и ожидания.

Мотив как центральный элемент мотивационного механизма. Виды мотивов. Условия формирования мотивов труда. Сила мотива. Мотивационное ядро личности. Классификация мотивов труда.

Личные цели работников и цели организации, их сочетание при помощи механизма мотивации. Ценности личности и их роль в мотивации персонала.

Побуждающая функция. Направляющая функция мотивации. Регулирующая функция мотивации. Формирование системы профессиональных ценностей.

Тема 3. Стимулирование труда персонала

Сущность стимулирования трудовой деятельности. Классификация стимулов. Материальные стимулы и нематериальные. Их взаимосвязь и взаимодействие. Стимулы и антистимулы, их сочетание в мотивационном менеджменте.

Взаимосвязь мотивов и стимулов к труду.

Структура материального стимулирования (материальное денежное: заработная плата, надбавки и доплаты; материальное неденежное: премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале). Основные принципы и формы стимулирования труда. Государственное регулирование доходов населения.

Раздел 2. Эволюция теорий мотивации

Тема 2. Содержательные теории мотивации.

Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория Альдерфера. Двухфакторная модель Ф. Герцберга.

Теория мотивационных потребностей МакКлеланда.

Тема 3. Процессуальные теории.

Теория справедливости (равенства) С. Адамса. Теория усиления мотивации Б. Скиннера. Теория ожидания В. Врума. Модель Портера-Лоулера. Теория «Х» и «Y» Д. МакГрегора.

Современные теории мотивации. Теории атрибуции. Управление по целям.

Раздел 3. Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации

Тема 1. Оплата труда в России и за рубежом

Система регулирования оплаты труда в Российской Федерации. Нормативно-правовая база оплаты труда в РФ. Проблема установления минимальной заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Районное регулирование заработной платы в России. Система районных коэффициентов. Основные факторы районирования заработной платы. Надбавки за непрерывный стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Коэффициенты за работу в пустынных и безводных местностях, а также в условиях высокогорья.

Современные подходы к оплате труда в развитых капиталистических странах. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот. Три типа организации заработной платы в развитых капиталистических странах: американский, японский и западноевропейский.

Процедуры американского типа организации заработной платы. Описание работы, оценка работы, внутреннее выравнивание, внешнее выравнивание. Поощрительные выплаты. Системы Скэнлона, Раккера и Импрошейр и их характеристики. Оплата за квалификацию. Плата за знания и компетенции. Достоинства и недостатки применяемых систем оплаты труда на американских предприятиях. Системы нематериального поощрения на американских предприятиях.

6.3 Содержание практических занятий

Раздел 1. Теоретические основы мотивации труда

Тема 2. Структура, функции и механизмы трудовой мотивации

Вопросы для самоконтроля:

- 1 Потребность как исходное звено механизма мотивации.
- 2 Мотив как центральное звено механизма мотивации.
- 3 Стимулы и их роль в мотивационных процессах.
- 4 Остальные элементы механизма мотивации.
- 5 Взаимосвязи и взаимодействие элементов трудовой мотивации.
- 6 Особенности функционирования механизма мотивации трудовой деятельности.
- 7 Побуждающая функция и ее связь с психофизиологическими, психологическими и социально-психологическими особенностями труда.
- 8 Направляющая функция мотивации и определение приоритетных направлений, способов и средств деятельности.
- 9 Регулирующая функция мотивации и проблема принятия профессиональных решений.

Тема 3. Стимулирование труда персонала

Вопросы для самоконтроля:

- 1 Сущность стимулирования трудовой деятельности.
- 2 Классификация стимулов. Структура материального стимулирования (материальное денежное: заработная плата, надбавки и доплаты; материальное неденежное: премиальные системы, системы участия в прибылях, капитале).
- 3 Основные принципы и формы стимулирования труда.
- 4 Государственное регулирование доходов населения.

Раздел 2. Эволюция теорий мотивации

Тема 4. Зарубежный опыт мотивации труда

Вопросы для самоконтроля:

- 1 Японская концепция мотивации.

- 2 Социальная мотивация на предприятиях Японии.
- 3 Концепция человеческих ресурсов в американском менеджменте.
- 4 Концепция социально-рыночного хозяйства Л.Эрхарда.

Раздел 3. Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации

Тема 1. Оплата труда в России и за рубежом

Вопросы для самоконтроля:

- 1 Формы и системы заработной платы на предприятии
- 2 Компенсационные выплаты за работу в тяжелых климатических условиях. Доплаты, надбавки и районные коэффициенты.
- 3 Модели заработной платы и их характеристика.
- 4 Нетрадиционные системы оплаты труда и их характеристика. «Бестарифная» система оплаты труда. Паевая система оплаты труда. Комиссионные вознаграждения. «Ставка трудового вознаграждения». «Плавающие» оклады.
- 5 Современные подходы к оплате труда в развитых капиталистических странах. Построение системы льгот (бенефитов). Гибкая система льгот («меню») и проблемы адаптации работников к требованиям ответственности за использование льгот. Система «социальной кафетерия» и её содержание. Достоинства и недостатки этого метода. Стимулы, распределяемые независимо от вклада работников или уровня занимаемой должности, группа социальных стимулов, зависящие от них.
- 6 Типы организации заработной платы в развитых капиталистических странах: американский, японский и западноевропейский.
- 7 Системы Скэнлона, Раккера и Импрошейр и их характеристики.
- 8 Оплата за квалификацию. Плата за знания и компетенции. Достоинства и недостатки применяемых систем оплаты труда на американских предприятиях.
- 9 Системы нематериального поощрения на американских предприятиях.

6.4 Содержание лабораторных занятий

Лабораторный практикум в дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» учебным планом не предусмотрен.

6.5 Содержание самостоятельной работы студентов

Шифр СРС	Виды самостоятельной работы студентов (СРС)	Наименование и содержание	Трудоемкость, часы	Виды контроля СРС
С1	<i>Углубленное изучение разделов, тем дисциплины лекционного курса</i>	С1.Р1 Теоретические основы мотивации труда С 1.Р2 Эволюция теорий мотивации С 1. Р 3 Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации	15	Опорный конспект глав учебника, анализ научных публикаций по заранее определенной преподавателем теме
С2	<i>Изучение разделов, тем дисциплины не вошедших в лекционный курс</i>	С1.Р1 Теоретические основы мотивации труда	15	поиск, сбор, анализ, структурирование и презентация информации

		С 1.Р2 Эволюция теорий мотивации С 1. Р 3 Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации	Рефераты, эссе Выступления в ходе семинарских занятий
С3	Подготовка к аудиторным занятиям (практические занятия, текущий и рубежный контроль)	С1.Р1 Теоретические основы мотивации труда С 1.Р2 Эволюция теорий мотивации С 1. Р 3 Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации	15 Рефераты ОДИ (работа в команде) Проверочные тесты Контрольный тест
С4	Подготовка к промежуточной аттестации по дисциплине (зачет)	С1.Р1 Теоретические основы мотивации труда С 1.Р2 Эволюция теорий мотивации С 1. Р 3 Материальное стимулирование труда – основное направление мотивации	15 Конспекты, Контрольный тест Итоговое экзаменационное компьютерное тестирование
Итого:			60

6.5.1 Курсовые работы (проекты) по дисциплине - не предусмотрено.

7 Фонд оценочных средств

7.1 Оценочные средства

7.1.1 Перечень тем рефератов.

- 1 Мотивация персонала и механизм её реализации в организации.
- 2 Мотивация персонала в системе кадрового менеджмента организации.
- 3 Теории мотивации и их применение в практической деятельности.
- 4 Основные направления мотивации в организации и их взаимосвязь.
- 5 Материальная мотивация и её основные составляющие.
- 6 Проектирование систем вознаграждения персонала в организации.
- 7 Оплата труда работников как важнейшее направление материальной мотивации.
- 8 Стратегия развития предприятия и её влияние на компенсационную политику.
- 9 Проектирование компенсационного пакета в организации.
- 10 Стимулирующие выплаты и их роль в формировании мотивов к труду.
- 11 Стимулирование труда работников: современные подходы.
- 12 Совершенствование премиальных систем в организациях.
- 13 Социальная мотивация персонала на предприятиях.
- 14 Управление деловой карьерой как элемент мотивационного менеджмента.
- 15 Развитие персонала, его влияние на мотивационные процессы в организации.
- 16 Выявление мотивов к труду при приеме на работу.
- 17 Гибкие системы социальных выплат и их применение в российской и зарубежной практике.
- 18 Проектирование социального пакета.
- 19 Японская модель мотивации работников и возможности её использования в российской практике.
- 20 Современные подходы к мотивации сотрудников на европейских предприятиях.

Краткая характеристика оценочного средства «Реферат»

Конечная цель, получаемая в результате выполнения реферата позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Критерии оценивания «Реферат»

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

7.1.2 Перечень тем НИРС по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

1. Компенсационная политика в организации и её роль в мотивации персонала.
2. Системы «участия» и их применение в мотивационном менеджменте.
3. Влияние организационной культуры на мотивационные процессы на предприятиях.
4. Трудовое законодательство и его влияние на мотивационные процессы в обществе.

Краткая характеристика оценочного средства НИРС

Конечная цель, получаемая в результате выполнения научно-исследовательской работы позволяет оценить теоретические знания и практические навыки студента в области бухгалтерского управленческого учета и учета персонала. Позволяет оценить уровень сформированности управленческих, аналитических навыков, навыков практического и творческого мышления. Выполняется в индивидуальном порядке.

Критерии оценивания НИРС

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- умение представить работу в научном контексте;
- владением научным стилем речи;
- аргументированную защиту основных положений работы, высокий уровень владения теоретическими основами управленческого учета и учета персонала;
- свободное владение письменной коммуникацией; аргументированную защиту основных положений работы, репрезентативность собранного материала, умение анализировать теоретические аспекты управленческого учета и учета персонала;

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- компилятивность работы;
- несамостоятельность анализа научного материала;
- грубые стилистические и речевые ошибки;
- неумение защитить основные положения работы.

7.2 Контрольные оценочные средства

7.2.1 Вопросы к зачету

- 1 Понятие и сущность трудовой мотивации
- 2 Механизмы мотивации. Мотивы и стимулы.
- 3 Потребности человека и их использование в мотивации труда
- 4 Внутренние и внешние факторы среды, влияющие на мотивацию персонала.
- 5 Функции и задачи Службы управления персоналом в сфере мотивации трудовой деятельности.
- 6 Методы диагностики и оценки потребностно-мотивационной сферы личности.
- 7 Взаимодействие мотивов, стимулов и мотивационное противоречие.
- 8 Изучение потребностей и мотивации трудовой деятельности персонала.
- 9 Документы организации и персонала отражающие вопросы мотивационного менеджмента
- 10 Мотивация профессионального и служебного роста в организации.
- 11 Мотивация социально-психологической адаптации в трудовом коллективе.
- 12 Мотивация консультирования и наставничества.
- 13 Мотивация обучения и повышения квалификации в организации.
- 14 Изучение мотивов и причин увольнения персонала.
- 15 Заработная плата как средство мотивации.
- 16 Формирование мотивационной системы управления персоналом.
- 17 Мотивация персонала на этапах трудовой карьеры.
- 18 Мотивация потребности в достижениях и успехе.
- 19 Мотивация достижения цели.
- 20 Процессные теории мотивации персонала.
- 21 Ценности и их влияние на мотивацию персонала.
- 22 Удовлетворённость трудом и мотивация работников.
- 23 Система социальной мотивации организации.
- 24 Лидерство и мотивация.
- 25 Система нематериальных стимулов мотивации в организации.
- 26 Регламентирующие документы как средство административно-правовой мотивации.

- 27 Принцип партисипативности как способ мотивации и участия персонала в управлении.
- 28 Групповое поведение и мотивация команды.
- 29 Воздействие негативных методов управления поведением персонала.
- 30 Типичные проблемы низкой трудовой мотивации персонала.
- 31 Социально-психологические методы управления персоналом.
- 32 Управление мотивацией персонала как целостной системой.

7.2.1.1 Критерии оценивания зачета по дисциплине

Оценка «зачтено» выставляется в том случае, если студент демонстрирует:

- знание основных понятий и умение оперировать ими;
- владением научным стилем речи;
- высокий уровень владения теоретическими и практическими основами управленческого учета и учета персонала;
- умение анализировать теоретические и практические аспекты управленческого учета и учета персонала.

Оценка «незачтено» выставляется в том случае, если:

- не раскрыто основное содержание материала;
- отсутствует умение работать на уровне воспроизведения, затруднения при ответах на стандартные вопросы.

7.2.2 Зачетный тест

1 вариант

Выберите один правильный вариант ответа

1 Мотивацией называется:

- а) стимулирование труда;
- б) совокупность ведущих мотивов;
- в) актуальность той или иной потребности для человека;
- г) процесс побуждения к деятельности для достижения цели;
- д) правила, способствующие повышению эффективности труда.

2 Трудовой мотив – это:

- а) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- б) осознание отсутствия чего-либо, вызывающее побуждение к действию;
- в) непосредственное побуждение работника к деятельности, связанное с удовлетворением его потребностей;
- г) благо, предоставляемое работнику субъектом управления при условии эффективной трудовой деятельности;
- д) стремление работника получить определенные блага посредством трудовой деятельности.

3 Мотивы труда делятся:

- а) на поощряемые и подавляемые;
- б) активные и пассивные;
- в) социальные и биологические;
- г) духовные и материальные;
- д) врожденные и приобретенные.

4 К мотивационным типам работников относятся:

- а) «хулиган»;
- б) «равнодушный»;
- в) «патриот»;
- г) «конформист»;
- д) «наставник».

5 Побуждением называется:

- а) осознание отсутствия чего-либо;
- б) внешнее или внутреннее вознаграждение;
- в) ощущение недостатка в чем-либо, сконцентрированное на достижении цели;
- г) степень актуальности той или иной потребности для человека;
- д) группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

6 Вознаграждение – это:

- а) цель, к достижению которой стремится человек;
- б) награда в виде повышения в должности;
- в) мотив, заставляющий человека действовать;
- г) все, что работник считает для себя ценным;
- д) средство удовлетворения потребности.

7 Создателем «школы научного управления» является:

- а) Г.Форд; А.Маслоу;
- б) Г.Мюнстерберг;
- в) Ф.Тейлор;
- г) Ф.Герцберг.

8 Школа человеческих отношений подразумевает:

- а) политику кнута и пряника;
- б) научную организацию труда;
- в) иерархическое построение человеческих потребностей;
- г) удовлетворенность или неудовлетворенность трудом;
- д) создание неформального климата между людьми в процессе коллективного труда.

9 К содержательным теориям мотивации относятся:

- а) модель Портера – Лоулера;
- б) иерархия потребностей А. Маслоу;
- в) теория ожиданий и предпочтений В. Врума;
- г) теория равенства С. Адамса;
- д) система НОТ Ф. Тейлора.

10 Двухфакторная теория Ф. Герцберга направлена:

- а) на профессиональный отбор рабочих и менеджеров на основе научных критериев;
- б) создание психологической атмосферы в коллективах, способствующих повышению производительности труда;
- в) выявление стиля руководства людьми в процессе трудовой деятельности;
- г) удовлетворение определенных групп потребностей работников;
- д) определение удовлетворенности или неудовлетворенности персонала своим трудом.

11 К. Алдерфер выделил:

- а) потребности власти, успеха, причастности;
- б) гигиенические факторы и мотиваторы;
- в) пять групп потребностей, движение от потребности к потребности происходит снизу вверх;
- г) авторитарный и демократический стили управления людьми в организации;
- д) потребности существования, взаимосвязи и роста, движение от потребности к потребности происходит как снизу вверх, так и сверху вниз.

12 Среди ученых, внесших вклад в развитие школы научного управления, был:

- а) Ф.Герцберг;
- б) В. Ядов;
- в) Д.МакКлелланд;
- г) Д. Эмерсон;
- д) А. Леонтьев.

13 К мотивационным состояниям личности относятся:

- а) интересы, желания;

- б) потребности, побуждения;
- в) темперамент, характер;
- г) способности, старание;
- д) мотивы, стимулы.

14 Социализация личности характеризуется:

- а) адаптацией к условиям своего социального бытия;
- б) девиантностью поведения;
- в) психическими аномалиями;
- г) неспособностью к коррекции поведения (ригидностью);
- д) отсутствием толерантности.

15 К слабому типу темперамента относятся:

- а) гипертим;
- б) холерик;
- в) флегматик;
- г) меланхолик;
- д) иксотимик.

16 Следующему описанию акцентуации характера соответствует (веселый, жизнерадостный, общительный человек, малосклонный к переживаниям, любящий сплетни и слухи, уверенный в своем успехе):

- а) меланхолик;
- б) возбудимый;
- в) педант;
- г) гипертим;
- д) интроверт.

17 Нижеперечисленным качествам соответствует следующий тип характера (любовь к порядку, тщательность во всем, подчинение букве закона, высокий энергетизм, агрессивность):

- а) шизоид;
- б) истероид;
- в) экстраверт;
- г) эпилептоид;
- д) холерик.

18 Для создания коллектива, встречающего комиссию или делегацию, лучше всего использовать двух работников, относящихся к следующим психологическим типам:

- а) гипертима и эпилептоида;
- б) двух шизоидов;
- в) истероида и гипотима;
- г) психастеноида и паранояльного;
- д) интроверта и педанта.

19 Автором теории справедливости является:

- а) Д.МакГрегоа;
- б) В. Врум;
- в) Л.Портер;
- г) С.Адамс;
- д) Э.Лоулер.

20 Теория ожиданий предполагает:

- а) наличие авторитарного стиля руководства;
- б) справедливость по отношению к другим работникам при распределении вознаграждения;
- в) возможность творческого отношения к труду со стороны работника;
- г) наличие валентности у работников;
- д) взаимосвязь между внутренними и внешними вознаграждениями.

21 Теория справедливости предполагает, что:

- а) человек ленив по своей природе;
- б) если затраченные усилия будут вознаграждены достойно, то мотивация повысится;
- в) результативный труд ведет к удовлетворению;
- г) восприятие вознаграждения разными людьми неоднозначно;
- д) восприятие справедливости у работников носит ярко выраженный субъективный характер.

22 Модель Портера-Лоулера показывает, что:

- а) работник удовлетворяет свои потребности посредством вознаграждения, полученного за достигнутые результаты;
- б) эффективный труд достигается только за счет принуждения;
- в) труд человека процесс естественный;
- г) удовлетворение работника способствует эффективному труду;
- д) работник стремится к ответственности и самоконтролю.

23 Основным положением теории «Х» является:

- а) необходимость творческого отношения к труду;
- б) достигнутые результаты труда зависят от приложенных сотрудником усилий;
- в) важное место в процессе коллективного труда играет осознание работником своей роли;
- г) человек по своей природе ленив, не любит работать и всячески избегает этого;
- д) удовлетворение – это результат внешних и внутренних вознаграждений с учетом их справедливости.

24 Факторы внешней среды косвенного воздействия влияют на мотивацию работников следующим образом:

- а) руководители активно стимулируют своих работников в условиях спада производства;
- б) у работников происходит обострение потребности в безопасности благодаря внедрению достижений научно-технического прогресса;
- в) руководители способствуют улучшению условий труда работников;
- г) политические изменения оказывают мотивационное воздействие на наемных работников;
- д) социокультурные изменения в жизни страны обостряют у руководителей потребность в безопасности.

25 Оценить эффективность мотивационного управления можно следующим образом:

- а) произведя опрос персонала на предмет выявления неудовлетворенности трудом;
- б) подсчитав затраты на содержание службы управления персоналом;
- в) сравнив достигнутые финансовые результаты организации с запланированными;
- г) определив общий эффект от мотивационного управления персоналом путем суммирования отдельных показателей;
- д) путем суммирования качественных показателей (снижение текучести, число работников, освоивших новые профессии, снижение числа самовольных невыходов на работу и др.).

26 В состав экономических методов входят:

- а) нормирование труда;
- б) применение правовых и нормативных актов;
- в) участие работников в прибылях и капитале;
- г) социальное развитие коллектива;
- д) аттестация работников.

27 Факторы внешней среды прямого воздействия оказывают влияние:

- а) на потребность работников в самоуважении;
- б) потребность работников в социальных привязанностях;
- в) потребность работников в безопасности и защищенности;
- г) потребность в самовыражении;

д) материальные потребности.

2 вариант

Выберите все варианты ответов, которые вы считаете правильными.

1 Трудовая мотивация – это:

- стимулирование труда работника;
- совокупность человеческих потребностей;
- процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе;
- совокупность внешних и внутренних вознаграждений за выполненную работу;
- группа ведущих мотивов, определяющих поведение работника.

2 Потребность – это:

- а) ощущение недостатка в чем-либо, имеющее определенную направленность;
- б) стимул к труду;
- в) все, что человек считает ценным для себя;
- г) внутреннее побуждение к деятельности;
- д) состояние человека, выступающее источником его активной деятельности и создающееся нуждой, которую он ощущает по отношению к предметам, необходимым для его существования.

3 Стимулирование труда – это:

- а) комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников;
- б) процесс побуждения себя и других к достижению личных целей или целей организации;
- в) стратегическая политика фирмы, направленная на повышение эффективности труда работников;
- г) совокупность мотивов труда;
- д) процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних и внутренних факторов.

4 Концепция «человеческих ресурсов» включает в себя:

- а) систему «пожизненного найма» работников;
- б) коллективный контроль за работой;
- в) продвижение по службе по старшинству и стажу работы;
- г) систему моральных поощрений за коллективные результаты;
- д) индивидуальный характер принятия решений и индивидуальную ответственность работника, поощряемые в зависимости от его личных результатов.

5 Японская концепция мотивации подразумевает:

- а) строго формализованную структуру управления;
- б) быструю оценку результатов труда и ускоренное продвижение по службе;
- в) долгосрочный найм персонала в сочетании с системой старшинства при продвижении по службе;
- г) обучение узкоспециализированных руководителей;
- д) формальные отношения с подчиненными.

6 Материальные потребности, согласно теории Маслоу, включают в себя:

- а) потребность постоянного получения заработной платы (стабильность выплат);
- б) неденежное материальное поощрение;
- в) многолетнюю привычку работы в трудовом коллективе;
- г) максимальную вовлеченность в процесс труда;
- д) гарантии социального характера.

7 К потребностям в безопасности и защищенности в теории Маслоу относятся:

- а) премиальные выплаты и бонусы;
- б) гарантия пенсионного обеспечения по старости или увечью;
- в) самостоятельное планирование карьеры;
- г) ощущение своей компетентности в профессии;
- д) ощущение уверенности в своей занятости на фирме в грядущей перспективе.

8 По теории Маслоу, социальными потребностями являются:

- а) вознаграждение за выслугу лет;
- б) возможность свободного (дружеского) общения с коллегами по работе;
- в) получение признания от окружающих за свою трудовую деятельность;
- г) ощущение своей необходимости людям;
- д) возможность повышения квалификации за счет средств фирмы.

9 К потребностям самоуважения (признания) теория Маслоу относит:

- а) возможность считать себя полезным работником коллектива, выполняющим необходимую работу;
- б) реализацию через труд всех своих способностей и достоинств;
- в) самостоятельность в принятии решений;
- г) причастность к кому или чему-либо;
- д) желание воздействовать на других людей для достижения личных целей или целей своей организации.

10 Самоактуализация (самовыражение), согласно Маслоу, проявляется через:

- а) смену своего должностного статуса;
- б) многолетнюю привычку работы в трудовом коллективе;
- в) ощущение своей компетентности в выполняемой работе;
- г) ощущение того, что работа, выполняемая вами, является наиважнейшим делом вашей жизни;
- д) возможность выразить себя через трудовую деятельность.

11 Для человека, обладающего холерическим темпераментом, характерны:

- а) повышенная возбудимость;
- б) эмоциональная устойчивость;
- в) повышенная резкость в движениях;
- г) замедленные вербальные и невербальные реакции;
- д) повышенная склонность к глубоким переживаниям;
- е) быстрая утомляемость и падение работоспособности.

12 Человеку, являющемуся по типу темперамента сангвиником, присущи:

- а) легкая приспособляемость к изменяющимся условиям жизни;
- б) резкая смена настроений;
- в) сильно уравновешенная, но инертная нервная система;
- г) повышенная раздражительность даже к слабым внешним воздействиям;
- д) способность к быстрому переключению внимания и деятельности;
- е) значительное единовременное напряжение сил.

13 Человек, являющийся по типу темперамента флегматиком, способен:

- а) преодолевать значительные трудности, отдаваясь выполняемому делу с большой страстью;
- б) к быстрому переключению внимания и деятельности;
- в) действовать сначала завершив одно дело, а потом взявшись за другое;
- г) к высокохудожественному и интеллектуальному творчеству;
- д) хорошо сопротивляться сильным внешним раздражителям;
- е) менять свои привычки, место работы, круг знакомств.

14 Поведение человека, являющегося по типу темперамента меланхоликом, отличается:

- а) вспыльчивостью и агрессивностью;
- б) повышенной контактностью с окружающими людьми;

- в) устойчивым настроением;
- г) повышенной ранимостью;
- д) долгими колебаниями перед принятием решения;
- е) ухудшением результатов деятельности в стрессовых ситуациях.

15 Чтобы определить, каковы мотивационные ожидания работников, следует:

- а) выявить соотношение между затратами и результатами труда;
- б) определить вероятность определенного вознаграждения в ответ на достигнутые результаты труда;
- в) выяснить, справедливо ли вознаграждение результатов труда по мнению работника;
- г) выявить предпочтение работника между внутренним и внешним вознаграждением;
- д) выяснить, какова комплексная оценка работником получаемого вознаграждения.

16 Для восстановления мотивации у работников, чувствующих себя несправедливо вознагражденными по результатам своего труда, по сравнению с другими работниками трудового коллектива, руководитель должен:

- а) постоянно повышать вознаграждение работника, пока он не почувствует себя удовлетворенным;
- б) определить совместно с работником ценность поощрения по результатам труда;
- в) заставить его эффективно работать под угрозой увольнения;
- г) доверительно поговорить с работником, объяснив, почему тот или иной работник получает большее вознаграждение и что необходимо сделать данному работнику для удовлетворения своих потребностей;
- д) предоставить работнику возможность удовлетворения других потребностей в процессе труда.

17 Для определения комплексного воздействия процессуальных факторов мотивации на результаты труда работников, необходимо:

- а) проанализировать воздействие на эффективность работы внутреннего вознаграждения от процесса труда;
- б) определить возможные связи между внутренними и внешними вознаграждениями;
- в) определить иерархию потребностей для данного работника;
- г) удовлетворить потребности работника для достижения результативного труда;
- д) исходить из предпосылки, что человек ленив, и по своей воле работать не станет.

18 Для авторитарного стиля руководства характерно:

- а) постоянное награждение работника по результатам его труда;
- б) предоставление работнику возможности участвовать в процессе управления и давать советы руководителю в пределах своей компетенции;
- в) уравнильное («справедливое») отношение ко всем работникам организации при выплате вознаграждения за результаты труда;
- г) принуждения к труду под угрозой наказания;
- д) предоставление работнику возможности творческого отношения к делу.

19 Для демократического стиля управления характерны следующие положения:

- а) труд для человека процесс естественный;
- б) у человека отсутствует честолюбие, и он предпочитает, чтобы им руководили;
- в) человек стремится к ответственности и самоконтролю;
- г) работника нужно постоянно вознаграждать по результатам труда;
- д) если работника запугивать, то он станет работать лучше.

20 Под стимулированием понимается:

- а) мотивирование работника к достижению поставленных целей;
- б) комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников;
- в) воздействие на персонал, направленное преимущественно на активизацию функционирования работников;
- г) наказание работника за ошибки, допущенные в работе;

д) компенсация трудового вклада работника в деятельность фирмы.

21 Социальная политика на предприятиях представляет собой:

- а) обеспечение комфортного социально-психологического климата в коллективе;
- б) участие представителей профсоюзов в принятии решений, касающихся повышения заработной платы работников;
- в) проведение мероприятий, связанных с предоставлением работникам дополнительных льгот, услуг и выплат социального характера;
- г) участие работников в управлении предприятием;
- д) инструмент мотивации и стимулирования работников.

22 Заработная плата оказывает стимулирующее воздействие на работника в следующих случаях:

- а) существует тесная связь с произведенной работой по времени;
- б) когда она выше прожиточного минимума;
- в) реально, а не символически увеличивает доход работника;
- г) состоит из постоянной и переменной составляющих;
- д) ее величина согласована с отраслевыми профсоюзами.

23 К нематериальным методам поощрения относятся:

- а) предоставление дополнительных дней отпуска;
- б) поощрения, выплачиваемые победителям соревнований, проводящихся между подразделениями предприятия;
- в) единовременные выплаты на рождение ребенка, юбилей и пр.
- г) возможность приобретения льготных путевок;
- д) награждение почетными званиями и знаками.

24 Стимулирование классифицируется как:

- а) материальное и нематериальное;
- б) социальное и биологическое;
- в) духовное и материальное;
- г) моральное и денежное;
- д) сознательное и подсознательное.

25 Одним из основных принципов стимулирования является:

- а) сочетание моральных и материальных стимулов;
- б) превышение материальной составляющей над нематериальной;
- в) обязательное наличие бонусов в оплате труда работника;
- г) участие работников в управлении и разработке форм оплаты труда;
- д) государственное регулирование оплаты труда.

26 К административным методам управления относятся:

- а) премирование персонала;
- б) участие работников в управлении организацией;
- в) формирование трудовых коллективов с учетом особенностей характера;
- г) дисциплинарные мероприятия;
- д) пропаганда и агитация.

27 Мотивационными ресурсами в управлении являются:

- а) стимулирование персонала;
- б) организация труда;
- в) структура управления организацией;
- г) ориентирующие условия;
- д) социальное партнерство.

7.2.2.1 Критерий оценивания зачетного теста

Правильно выполненное задание - 1 балл. При проверке качества подготовки студентов после изучения дисциплины устанавливается критерий не менее 60% правильно выполненных заданий.

8 Образовательные технологии

Шифр раздела, темы дисциплины	Наименование раздела, темы дисциплины	Активные и интерактивные методы и формы обучения (Указываются методы, применяемые при проведении учебных занятий в интерактивных формах. Например проблемная лекция, лекция-провокация, семинар-диспут и тд.)	Трудоемкость, часы (кол-во часов по разделу (теме) -отводимое на занятия интерактивной форме)
P1.1	Сущность мотивации трудовой деятельности	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, опережающая самостоятельная работа	1
P 1.2	Структура, функции и механизмы трудовой мотивации	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа	1
P 1.3	Стимулирование труда персонала	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, интегрированная передача информации с использованием мультимедиа. Разбор конкретных ситуаций	2
P 2.1	Первоначальные теории мотивации.	Использование элементов проблемно-поисковой беседы. Опережающая самостоятельная работа	1
P 2.2	Содержательные теории мотивации	Интегрированная передача информации с использованием мультимедиа. Опережающая самостоятельная работа	1
P 2.3	Процессуальные теории	Использование элементов проблемно-поисковой беседы. Опережающая самостоятельная работа. Разбор конкретных ситуаций	2
p 2.4	Зарубежный опыт мотивации труда	Использование элементов проблемно-поисковой беседы, опережающая самостоятельная работа.Разбор конкретных ситуаций	2
P 3.1	Оплата труда в России и за рубежом	Разбор конкретных ситуаций. Проблемно-поисковая беседа	2
Итого:			4
Интерактивных занятий от объема аудиторных занятий - 30%			

9 Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

9.1 Основная литература:

1. Бакирова Г.Х. Психология развития и мотивации персонала [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Психология», «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / Г.Х. Бакирова. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2015. — 439 с. — 978-5-238-01605-4. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/52552.html>

2. 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. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-3675-6 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218> (22.07.2020).

9.2 Дополнительная литература:

1. Башмаков, В.И. Мотивирование работников // Управление социальным развитием персонала: учеб. пособие. / В.И. Башмаков, Е.В. Тихонова. – М., 2012. – С.141 – 160.
2. Боковня, А.Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании)[текст]. – М.: Инфра-М, 2011.- 143с.:ил.
3. Волгин, Н.А. Оплата труда: японский опыт и российская практика: учебное пособие / Н.А. Волгин, О.Н. Волгина. – М. : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К». 2005. – 508 с.
4. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: Учеб. пособие. – 2-е изд., перераб.и доп. – М.: ИНФРА – М, 2008.- 463 с.
5. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учеб. пособие. - 3-е изд., перераб. и доп. - М.: Инфра-М, 2011.- 377 с.: ил.- (Серия "Высшее образование").
6. Жуков, А.Л. Регулирование заработной платы в соглашениях и коллективных договорах: учебное пособие / А.Л. Жуков – М. : МИК, 2006. – 83 с.
7. Иванова, С.В. Мотивация на 100%. А где у него кнопка? /С.В. Иванова. – М. : Альпина. – Бизнес Букс, 2006. – 288с. – (Серия «Бизнес на 100%»).
8. Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломанидина Т.О. Организационное поведение. – М.: ИНФРА-М, 2006.- 220 с.
9. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова / Под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2010, 2011.
10. Магура М., Курбатова М. Секреты мотивации (Или мотивация без секретов) – М.: Журнал «Управление персоналом», 2007.– 653 с.
11. Менеджмент: учебник/О.С.Виханский, А.И.Наумов. – 4-е изд.. перераб. и доп.- М.: Экономистъ,2008. – 670 с.
12. Мескон, Майкл Х., Альберт, Майкл, Хедоури, Франклин. Основы менеджмента, 3-е издание: Пер.с англ.- М.: ООО «И.Д.Вильямс»,2008.- 672с.
13. Мишурова И.В., Кутелев П.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. Изд-е 2-е, испр. и доп. – М.: ИКЦ «МарТ», 2004. – 240 с.

14. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: ИНФРА-М, 2011.- 523 с.: ил.- (Высшее образование).
перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2009.- 430 с.
15. Резник С.Д. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд.,
16. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М.: Вершина, 2006. — 224 с.
17. Соломанидина, Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М. : Журнал «Управление персоналом», 2005 – 278 с.
18. Управление персоналом: теория и практика. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учеб.-практ. пособие / под ред. А.Я. Кибанова. - М.: Проспект, 2013.- 62 с.: ил.
19. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала/ С.А.Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2006. – 224 с.
20. Шапиро С.А. Сущность трудовой мотивации и ее роль в управлении человеческими ресурсами / С.А. Шапиро // Интеграция науки, образования и бизнеса как факторы становления и развития инновационной экономики. Ч. 1 [Текст]: сб. ст. по материалам Междунар. науч.-практ. конф., Москва, 12 апреля 2011 г. / под ред. Н.Ю. Псаревой. - М.: ИД АТИСО, 2011.- 348 с.: ил. - С.328 - 334
21. Шаховой В.А., Шапиро С.А. Мотивация трудовой деятельности: Учебно-методическое пособие. 2-е изд., доп. и перераб. – М.: Издательство «Альфа-Пресс», 2006.- 332 с.
22. Ю. Г. Одегов Г. Г. Руденко С. Н. Апенько А. И. Мерко. Мотивация персонала. Альфа-Пресс. 2010.- 640 с.

9.3 Программное обеспечение POWER POINT, EXCEL, WORD,

Интернет-ресурсы, электронные библиотечные системы:

- 1 Библиотека электронных книг <http://e-booki.narod.ru/knigi.htm>
- 2 Деловая информация – [http:// www.delinform.ru](http://www.delinform.ru)
- 3 Журналы «Менеджмент сегодня», «Управление персоналом»
- 4 Журнал «Менеджмент в России и за рубежом»
- 5 Общероссийская Сеть «Консультант-Плюс» <http://www.consultant.ru>
- 6 Российская государственная библиотека <http://www.rsl.ru>
- 7 «Российская газета»- www.rg.ru

10 Материально-техническое обеспечение дисциплины:

Проектор «Сони», установка multimedia, персональные компьютеры, ноутбук, ксерокс.

Для ведения лекционных и практических занятий необходимы:

- 1) лекционная аудитория, оборудованная видеопроекторным оборудованием для презентаций, средствами звуковоспроизведения, экраном и имеющие выход в сеть Интернет;

2) компьютерный класс, оборудованный для проведения практических работ средствами оргтехники, персональными компьютерами, объединенными в сеть с выходом в Интернет;

3) установленное лицензионное программное обеспечение офисного назначения.