

Министерство транспорта Российской Федерации (Минтранс России)  
Федеральное агентство воздушного транспорта (Росавиация)  
ФГБОУ ВО «Санкт-Петербургский государственный  
университет гражданской авиации»

# **МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Программа курса и методические указания по изучению дисциплины  
и выполнению курсовой работы

Для студентов Заочного факультета  
по направлению 38.03.03 «Управление персоналом»  
профиль «Управление персоналом организации»  
квалификация (степень) «бакалавр»

Санкт-Петербург  
2016

Одобрено и рекомендовано к изданию  
Учебно-методическим советом Университета

Ш87(03)

**МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ:** Программа курса и методические указания по изучению дисциплины / Университет ГА. С.-Петербург, 2016.

Издаются в соответствии с программой дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» (3 семестр).

Содержат программу дисциплины, тематический план, методические указания по изучению дисциплины и написанию курсовой работы, темы курсовой работы, экзаменационные вопросы и список литературы.

Предназначены для студентов Заочного факультета по направлению «Управление персоналом» профиль «Управление персоналом организации» (бакалавриат).

Библ. 18 назв.

Составитель В.Н. Иванченко, доц.

Рецензент В.С.Пашин, канд. ист. наук проф.

## ОБЩИЕ МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ

Развитие производства основано на объективных законах развития техники, технологии и при правильном определении спроса прогнозируется достаточно четко. Сложности возникают в координации взаимодействия людей, осуществляющих и регулирующих процесс производства, порождающий множество психологических и социальных явлений: изменение ценностных ориентиров личности, сдвиги в социальной структуре общества, демографические перемещения, движение персонала, образование неформальных групп и лидеров и т. п. Выбор правильных методов воздействия на эту личностную составляющую производства является основной задачей менеджера.

Современный этап развития экономики России характеризуется изменением требований к кадрам и повышению эффективности управления человеческими ресурсами. Это в первую очередь требует от менеджеров овладения навыками анализа и построения систем мотивации и стимулирования труда. Мотивация трудовой деятельности является одним из основополагающих методов управления персоналом, побуждающим работников к достижению целей, стоящих перед ними и организацией. Овладение менеджерами и руководителями знаниями теорий мотивации трудовой деятельности позволит им эффективно управлять людьми в организации.

Наиболее сложной составляющей работы менеджера является правильный выбор методов управления на предприятии и разработка стратегических целей организации.

Цель дисциплины — дать комплексные знания в области теории и практики мотивации и стимулирования трудовой деятельности, вооружить менеджеров гибким инструментарием в вопросах мотивов и

стимулов труда, методов управления и эффективности трудовой деятельности.

Задачами дисциплины являются изучение основных теоретических подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала; ознакомление студентов с понятием мотивационного механизма организации, а также способами его формирования и управления; формирование и закрепление у студентов навыков и умений разработки и реализации системы мотивации трудовой деятельности персонала.

Изучение дисциплины организуется в виде лекций, практических, семинарских занятий, самостоятельной работы, написания курсовой работы. Главным методом изучения и условием усвоения знаний является систематическая и целенаправленная самостоятельная работа с рекомендованной литературой. Важнейшим фактором успешного изучения дисциплины является овладение понятийным (категориальным) аппаратом. Поэтому на занятиях студентам рекомендуется не только иметь и использовать словари и справочники, но и самим вести свой собственный «словарь» в конспекте лекций.

На лекциях студенты должны работать с особым вниманием, стремясь вести по возможности более подробный конспект, в котором должны быть отражены все важнейшие положения лекции. При доработке конспекта следует стремиться, чтобы в нем нашло отражение основное содержание изучаемой темы. Желательно, чтобы определения и другие важные положения были выделены. Следует учитывать и еще одну роль конспекта: его надо вести так, чтобы было удобно пользоваться на семинарах.

Значительное место в успешном овладении темами дисциплины отводится семинарским и практическим занятиям. Семинар – это средство

коллективного творческого раздумья, школа творческого мышления, формирование умения публичного выступления, столь необходимые будущему специалисту в его практической деятельности. На семинарских занятиях и практикумах рассматриваются наиболее сложные и важные вопросы, обсуждаются практические ситуации по темам дисциплины. Студенты учатся ясно и доходчиво излагать свои мысли аудитории, применять аналитические методы в практике управления персоналом, овладевают техникой личной работы и делового общения. Кроме того, они способствуют формированию навыков самостоятельной работы с литературой.

Рекомендуется следующий алгоритм подготовки к семинару:

1. Внимательное изучение плана семинарского занятия, списка рекомендованных источников и литературы, методических рекомендаций преподавателя.

2. Изучение программы дисциплины с целью уяснения требований к объему и содержанию знаний по изучаемой теме.

3. Изучение и доработка конспекта лекций, прочитанных преподавателем по темам, выносимым на семинарское занятие.

4. Изучение вопросов темы по учебнику и основным рекомендованным пособиям.

5. Изучение дополнительной литературы.

От студента не требуется изучения всей рекомендованной литературы. Количество и объем изучаемых работ зависит от конкретной задачи: подготовки доклада, реферата, фиксированного выступления и т.д.

На каждом этапе подготовки к семинару в конспектах следует делать краткие записи.

Для успешного обучения первостепенное значение имеют познавательные умения, то есть способность самостоятельно приобретать знания. Они особенно важны для подготовки студентов к пополнению и обогащению знаний по окончании вуза, к непрерывному образованию, что диктуется нарастанием темпов научно-технического и социального прогресса.

При аудиторной работе изучения дисциплины предлагается использование следующих форм: лекции, обсуждение вопросов на семинарах. Предусмотрено выполнение курсовой работы.

Для контроля за степенью овладения изучаемым материалом студенты по направлению «Управление персоналом» в конце третьего семестра сдают экзамен.

## **ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ**

**Тема 1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: предмет, содержание и задачи дисциплины, основные понятия**

Предмет учебной дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». Ее основные задачи и роль в подготовке специалистов по управлению персоналом. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом. Роль труда в жизни человека. Понятия, сущность и определения мотивации и стимулирования труда.

Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления.

## **Тема 2. Механизм мотивации труда: мотив и стимул**

Структура, функции и механизм мотивации труда. Взаимосвязь теории мотивации и практики управления людьми в организации. Суть механизма мотивации труда. Мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности. Основные группы мотивов. Ядро мотивации. Процесс мотивации. Стимул — внешнее побуждение к деятельности. Взаимосвязь мотива и стимула в управлении трудом. Цели стимулирования персонала: сохранение сотрудников, обеспечение творчества, лояльности сотрудников, рост показателей трудовой деятельности, повышение качества рабочей силы и труда, имидж компании, обеспечение реализации стратегических целей организации.

## **Тема 3. Эволюция взглядов на мотивацию и стимулирование трудовой деятельности**

Исторический аспект возникновения мотивации. Начало научного изучения причин активности человека. Концепции мотивации и стимулирования труда: «человека экономического», «человека социального» и «человеческих ресурсов». Первоначальные теории мотивации. Ф.Тейлор и его последователи. Г.Форд.

## **Тема 4. Теоретические основы мотивации труда**

Содержательные теории мотивации. Теория потребностей А.Маслоу. Теория существования, связи и роста К.Альдерфера. Методы удовлетворения потребностей высших уровней. Теория приобретенных потребностей Д.Мак-Клеланда. Двухфакторная теория Ф.Герцберга. Соотношение различных содержательных теорий мотивации, их недостатки и ограничения, сфера использования.

Сущность процессуальных теорий мотивации. Зависимость поведения человека от его восприятия, ожиданий, возможностей и

последствий выбранного типа поведения. Теория ожиданий В.Врума. Теория справедливости С.Адамса. Модель Портера-Лоулера. Концепция партисипативного управления. Сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации трудовой деятельности.

### **Тема 5. Современные зарубежные и российские концепции мотивации**

Анализ подходов к мотивации в России и за рубежом. Японская концепция мотивации. Американская концепция человеческих ресурсов. Развитие теории, методологии и практики мотивации и стимулирования труда в России. Методологическое значение исследования мотивации для целей социального управления. Базовые понятия исследования трудового поведения работника. Определение мотивации труда в работах российских ученых. Влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности. Характеристика российских методик мотивации труда: мотивация на основе базовых потребностей (НИИ труда), мотивов отношения к труду (ВЦИОМ), формирования нормативных мотивов труда (МГУ), анализа побудительных мотивов к труду (ГУУ), концепции мотивации управленческого труда.

### **Тема 6. Вознаграждение за труд и компенсационная политика организации**

Понятие вознаграждения за труд, виды и формы вознаграждения. Общие принципы построения системы вознаграждения. Материальное стимулирование — основное направление мотивации трудовой деятельности. Влияние различий в труде на дифференциацию материального вознаграждения. Внешнее, внутреннее, дополнительное вознаграждение. Компенсационная политика организации. Внешние и внутренние факторы, оказывающие влияние на компенсационную



политику. Структура компенсационного пакета. Механизм регулирования заработной платы. Варианты регулирования заработной платы — государственный и договорный.

### **Тема 7. Дополнительное материальное вознаграждение**

Премияльные выплаты: их назначение, условия применения и эффективность. Надбавки и доплаты к основной заработной плате. Премияльные системы организаций различных форм собственности и организационных структур. Поощрение свободным временем. Районные коэффициенты к заработной плате. Компенсации населению за проживание в экстремальных природно-климатических условиях. Современные стимулирующие системы в организации. Управление системой льгот и выплат. Современные тенденции в области компенсации. Процедура депремирования. Системы участия работников в капитале, прибылях, собственности. Мотивационный эффект систем участия.

### **Тема 8. Социальная мотивация трудовой деятельности**

Понятие и назначение социальной мотивации. Сущность и структура социального пакета: бенефиты, льготы и социальные программы. Две группы мотивов бенефиционной системы: группа А (распределяются независимо от трудового вклада) и группа Б (зависят от трудового вклада сотрудника). Социальные программы группы А: медицинские, стоматологические, культурно-массовые, пенсионные, оплата нетрудоспособности, командировочных расходов, спецодежды, транспортных расходов, профессионального роста, развития карьеры, гибких графиков работы, повышения культуры труда и т. п. Социальные программы группы Б: кредитование, предоставление субсидий, скидок, гибких социальных выплат и льгот, учеба за счет компании, персональный

кабинет (секретарь, охрана, машина и т. п.), индивидуальные программы страхования, продажа амортизированного имущества по льготным ценам.

### **Тема 9. Моральное стимулирование труда**

Востребованность морального стимулирования со стороны персонала. Влияние морального стимулирования на лояльность работников и их удовлетворенность трудом. Основные направления морального стимулирования: благодарность, похвала, грамота, обряд торжественного посвящения в члены коллектива, в профессию, чествование ветеранов, поздравления с юбилейными датами, «витрина успехов», присвоение почетных званий (лучший по профессии), награждение почетными знаками и значками, оформление Доски почета и т. п. Программы признания заслуг персонала. Программы реализации потенциала персонала. Влияние особенностей организационной культуры компании на выбор методов морального стимулирования.

### **Тема 10. Психологические особенности мотивации персонала**

Психологические аспекты мотивационного процесса. Системы управления Лайкерта. Мотивация поведения личности. Психологические типы личности и их роль в процессе коллективного труда. Темперамент человека. Типы личности, определяемые характером. Особенности поведения личности в процессе труда. Формирование трудовых коллективов. Интеллект, стиль мышления сотрудника, их влияние на поведение в организации и мотивацию трудовой деятельности. Трансактный анализ. Психологические правила управления мотивацией.

Влияние стилей лидерства на мотивацию персонала. Власть и мотивация. Методы негативной мотивации персонала: наказания, штрафы, понижение в должности, депремирование. Особенности мотивации

персонала на различных этапах трудовой карьеры. Методы выявления потребностей персонала. Анализ биографических фактов. Возраст, пол, образование как факторы мотивации. Интервью как метод выявления потребностей сотрудников. Проведение анкетирования с целью выявления мотивационного профиля сотрудников. Использование тестирования для выявления психотипов по темпераменту и стилям мышления.

### **Тема 11. Формирование мотивационного механизма на предприятии**

Технология мотивации. Влияние на мотивацию факторов внутренней среды. Воздействие на мотивацию факторов внешней среды. Методы мотивации: административные, экономические, социально-психологические и духовно-нравственные. Соотношение методов мотивации для эффективной работы коллектива предприятия. Организационная культура как социально-экономический фактор мотивации.

Корпоративная культура в организации. Мотивирующая форма приема персонала: выявление мотиваторов кандидата на стадии приема. Мотивация сотрудника в период адаптации. Увольнение и мотивация работников. Мотивация лояльности персонала. Корпоративные мотиваторы.

Разработка положения об оплате труда персонала. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

### **Тема 12. Управление механизмом мотивации и стимулирования персонала организации**

Структуры, ответственные за эффективную мотивацию на предприятии. Оценка эффективности труда и трудового вклада в системе

материального стимулирования. Критерии эффективности трудовой деятельности: экономические, социальные, организационные показатели, их достоинства и недостатки. Комплексная оценка эффективности работы персонала. Характеристика методик оценки трудового вклада. Коэффициенты трудового участия и трудового вклада: понятие, применение, достоинства. Принципы социального партнерства в организации труда. Возможности социальной политики предприятия.

Оценка эффективности управления мотивацией. Основные подходы к оценке управления мотивацией. Эффективность управления мотивацией, ее формы и методы.

Учебным планом по направлению «Управление персоналом» и профилю «Управление персоналом организации» предусмотрено выполнение студентами 2-го курса курсовой работы по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности». В настоящих методических указаниях раскрываются требования к содержанию и оформлению курсовой работы, выполняемой студентами Заочного факультета.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

Курсовая работа представляет собой самостоятельное теоретическое или методическое исследование одной из проблем мотивации и стимулирования трудовой деятельности.

Цели курсовой работы:

1) проверка знаний студентов в части основных теоретических и методологических основ;

2) приобретение студентами профессиональных навыков в сфере мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала в организации

3) подготовка будущего специалиста к выполнению выпускной квалификационной работы. При различиях в объеме и содержании материала, по которому эти работы выполняются, в них есть много общего. В дальнейшем полученные знания пригодятся менеджеру для составления различных справок, докладов, научных отчетов, написания статей;

4) методически подготовить студента к принятию самостоятельных решений в области управления персоналом, поскольку с этой проблематикой он может реально столкнуться в своей профессиональной области.

## ПОРЯДОК ВЫПОЛНЕНИЯ РАБОТЫ

Работа выполняется под руководством преподавателей кафедры и должна осуществляться в следующем порядке:

- выбор темы курсовой работы и утверждение руководителя (темы выбираются, в основном, из числа предложенных, но как исключение допускается разработка инициативных тем по согласованию с кафедрой № 3);

- подбор и изучение научной и методической литературы, статистических данных, данных реальных управленческих ситуаций;

- разработка плана курсовой работы и согласование его с руководителем;

- написание курсовой работы, ее оформление и представление на кафедру;

- защита курсовой работы.

## СТРУКТУРА КУРСОВОЙ РАБОТЫ

Тема курсовой работы (КУР), объект и предмет исследования, умение студента работать со специальной литературой определяют структурные особенности работы.

Вместе с тем, курсовая работа должна быть выполнена по единой для всех работ схеме. Требование единства относится только к форме построения основных частей курсовой работы, но не к содержанию. Курсовая работа должна состоять из следующих частей.

Введение (1-3 листа). В этой части следует в очень сжатой форме обосновать выбор темы, ее актуальность, практическую и теоретическую значимость для развития предприятия (фирмы). Во введении студент определяет предмет исследования, ставит цель, которую решает в курсовой работе. Здесь же обобщенно указывается, на каком материале выполнена работа. В качестве такового могут быть указаны законы и документы правительства, труды ведущих специалистов, специальная литература по конкретной проблеме, статистические данные, конкретные материалы организаций и предприятий.

Введение, как правило, пишется после того, как выполнена основная часть курсовой работы. Таким образом, во введении находит отражение обоснованность темы, ее важность, определяются предмет исследования, источники написания работы.

Основная содержательная часть работы (20-22 листа) зависит от выбранной студентами темы, количества литературы и источников и объема имеющегося в них материала по рассматриваемой проблеме.

Заключение (2-3 страницы). Эта часть формируется на основе выполненной курсовой работы. По каждой главе делается краткое обобщение (резюме), которое вытекает из содержания работы. Сюда могут быть вынесены выводы, которые уже сделаны по ходу изложения

материала, причем в ходе их формирования выделяются главные существенные моменты. В этой части работы студентам требуется осмыслить и выделить то главное, что составляет суть работы.

Список использованной литературы (1-2 страницы). В нем указывается вся проработанная научная литература независимо от того, сделаны ли ссылки на нее или нет.

### ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ

Объем курсовой работы не должен превышать 40 рукописных листов (ф. 210 x 297) или 30-35 листов. Работа большего объема подлежит редактированию. Студент должен показать умение кратко изложить только главные и наиболее существенные аспекты проблемы. За рамками представленного варианта работы могут оставаться отдельные вопросы, которые могут быть использованы при ее защите. Следует четко понимать, что курсовая работа должна быть сжатой по форме и логически правильно построенной.

Работа оформляется по общим правилам. После титульного листа идет содержание. Количество глав и их деление определяется спецификой выбранной темы.

## ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ СОДЕРЖАНИЯ

### Содержание

	<i>Стр.</i>
Введение.....	3
1. Теоретические основы мотивации и стимулирования персонала.....	6
1.1. Мотивация и стимулирование персонала: сущность, основные понятия.....	6
1.2. Содержательные и процессуальные теории мотивации.....	9
1.3. Факторы, влияющие на мотивацию трудовой деятельности....	12
2. Сфера деятельности организации, организационная структура, количественная и качественная характеристика персонала.....	15
2.1. Характеристика организации.....	15
2.2. Организационная структура.....	18
2.3. Количественная и качественная характеристика персонала.....	21
2.4. Формы и методы мотивации и стимулирования персонала в организации.....	24
2.5. Совершенствование системы мотивации и стимулирования персонала.....	27
Заключение.....	30
Список использованной литературы.....	32
Приложение.....	34

В оглавлении и структуре работы обязательно присутствуют введение и заключение, а также список использованной литературы, оформленный по следующему образцу.



## **ОБРАЗЕЦ ОПИСАНИЯ ОСНОВНЫХ ВИДОВ ЛИТЕРАТУРНЫХ ИСТОЧНИКОВ**

1. Конституция Российской Федерации. – М.: Проспект, 2000. – 52 с.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации.- СПб., 2002.- 208 с.
3. Закон РФ от 11.03.92 № 2490-І «О коллективных договорах и соглашениях» ( с изм. От 24.11.95, 01.05.99, 30.12.01).
4. Федеральный закон от 14.11.02. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
5. Воздушный кодекс – М.: ФАС,1996.- 38 с.
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе.–М.: Юристъ, 2008.- 496 с.
7. Управление организацией: Учебник / Под ред. А.Г.Поршнева, З.П.Румянцевой, Н.А.Саломатина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 669 с.
8. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих / Минтруд России. – М.: Экономические новости, 2008.- 354 с.
9. Типовые правила внутреннего трудового распорядка для рабочих и служащих предприятий, учреждений, организаций. Утверждены постановлением Госкомтруда СССР от 20.07.84 № 213.
10. Трошин А. Куда мы летим? // Гражданская авиация. – М. – 2011.- № 3. – С. 6- 7.
11. Сколько часов до аварии? // Российская газета - 2012. – 15 февраля.

В тексте курсовой работы обязательны ссылки на источники, указанные в списке использованной литературы. Порядковый номер

соответствующего источника и номер страницы, с которой позаимствованы, приведенные в тексте высказывания (цитаты), оригинальные идеи или статистические данные, заключаются в квадратные скобки, которые следует размещать, как правило, в конце цитаты или сразу за последней цифрой (например, [6. С.12]).

Все таблицы, графики, рисунки и прочие иллюстрации, содержащиеся в курсовой работе, должны быть органически связаны с текстом. При составлении и оформлении таблицы следует придерживаться следующих правил:

1. Каждая таблица должна быть снабжена текстовым заголовком, расположенным над таблицей (у рисунков – название располагается под иллюстрацией);

2. Все таблицы должны иметь сквозную нумерацию (арабскими цифрами). Номер таблицы располагается в правом верхнем углу над заголовком таблицы (например, Таблица 4), у рисунков номер располагается внизу (например, Рис.7 (название)).

3. В тексте КУР в обязательном порядке должны содержаться ссылки на таблицу или рисунок (напр., см. табл. 3; или см. рис.8).

Курсовая работа представляется на кафедру к сроку, установленному учебным планом.

Курсовая работа оформляется в компьютерном варианте. Допускается и рукописный вариант, но оформленный четким и понятным почерком. На последней странице студент ставит дату окончания работы и свою подпись.

Пятибалльная система оценки КУР включает оценку содержания самой работы, ее оформление и защиту.

Оценивается работа по следующим принципам:

1. Полнота, систематичность раскрытия темы, доказательность выводов.
2. Качество оформления, наличие графиков, диаграмм, таблиц.
3. Самостоятельность изложения, оригинальность составленных таблиц, схем и других материалов.
4. Грамотность, стилистическая правильность текста.
5. Правильность списка литературы.
6. Уверенное владение материалом при устной защите.

### **ТЕМЫ КУРСОВОЙ РАБОТЫ**

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
2. Социально-психологический аспект мотивации и демотивации персонала.
3. Механизм стимулирующего воздействия на персонал.
4. Развитие и соотношение различных содержательных теорий мотивации.
5. Анализ основных процессуальных теорий мотивации.
6. Современная практика использования основных теорий мотивации.
7. Японские системы мотивации.
8. Американская модель менеджмента.
9. Особенности мотивации трудовой деятельности в условиях рыночной экономики.
10. Развитие теории и практики мотивации и стимулирования труда в России.
11. Зарубежный опыт материального стимулирования.

12. Современные модели материального стимулирования персонала в России.
13. Компенсационная политика современной организации.
14. Нематериальное стимулирование трудовой деятельности.
15. Виды дополнительного материального вознаграждения и их использование для мотивации трудовой деятельности.
16. Критерии и методы оценки эффективности трудовой деятельности, их использование при стимулировании труда.
17. Методы социального мотивирования персонала и их эффективное использование в успешных российских компаниях.
18. Моральное вознаграждение персонала, его значение в современном обществе, направления и методы реализации.
19. Мотивационный профиль сотрудника, значение и методы его выявления при построении системы мотивации.
20. Мотивация персонала на этапах деловой карьеры.
21. Оценка мотивационной среды организации (на конкретном примере).
22. Разработка системы мотивации в современной организации.
23. Мотивы соучастия персонала в деятельности организации.
24. Мотивация в предпринимательской деятельности.
25. Внедрение, поддержка и коррекция системы мотивации.  
Мониторинг мотивационной среды и системы мотивации.

**Выбор номера темы курсовой работы осуществляется по таблице 1.**

В первой строке по горизонтали найдете цифру, соответствующую цифре десятков (предпоследняя цифра), а в первой строке по вертикали - цифре единиц (последняя цифра). На пересечении этих строк – номер темы, по которой следует выполнять контрольную работу.

Например: шифр УПО-0916.0143 – контрольная работа по теме 25.

Таблица 1

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
3	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5
4	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
5	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
6	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
8	21	22	23	24	25	1	2	3	4	5
9	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
0	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25

### **ЭКЗАМЕНАЦИОННЫЕ ВОПРОСЫ**

1. Понятие и сущность мотивации трудовой деятельности..
2. Мотив и стимул: понятия, взаимосвязь.
3. Виды мотивов труда.
4. Стимулирование персонала: понятие, цели, виды.
5. Типы мотивации работников.
6. Потребность как основа мотивационной системы. Классификация и иерархия потребностей человека.
7. Общая характеристика существующих теорий мотивации.
8. Мотивация поведения личности (сущность и основные понятия).
9. Методы мотивации и пути повышения трудовой мотивации персонала.
10. Основные принципы, лежащие в основе трудовой мотивации.
11. Структура и функции трудовой мотивации.
12. Формирование мотивационного механизма.

13. Особенности политики кнута и пряника, условия рационального применения.
14. Содержательные теории мотивации.
15. Процессуальные теории мотивации.
16. Различия содержательных и процессуальных теорий мотивации.
17. Вознаграждение работника: понятие, виды и формы. Общие принципы построения системы вознаграждения.
18. Сущность и виды стимулирования.
19. Материальное стимулирование — основное направление мотивации трудовой деятельности.
20. Моральное стимулирование: сущность, значение, основные направления и формы.
21. Стимулирование труда в коммерческих организациях.
22. Оплата труда, сущность и определяющая роль в системе вознаграждения.
23. Методы гибкого регулирования заработной платы.
24. Тарифная система, ее основные элементы, достоинства и недостатки .
25. Основные принципы оплаты труда предпринимателем.
26. Особенности труда государственных служащих.
27. Мотивация и стимулирование труда работников гражданской авиации.
28. Бестарифные системы оплаты труда, их достоинства и недостатки.
29. Система дополнительных льгот и компенсаций в современных условиях.
30. Сравнительный анализ мотивационных концепций в России и за рубежом.
31. Компенсационный пакет: понятие, структура, назначение.

32. Социальный пакет: сущность, структура, назначение, принципы распределения.
33. Иерархия потребностей А.Маслоу.
34. Двухфакторная теория Ф.Герцберга.
35. Теория приобретенных потребностей Д.МакКлеланда.
36. Теория «Х» и «У» Д.МакГрегора.
37. Теории СВР К.Алдерфера.
38. Школа японского менеджмента.
39. Американская мотивационная концепция человеческих ресурсов.
40. Оценка эффективности управления мотивацией.
41. Системы управления Р.Лайкерта.
42. Достоинства и недостатки теории ожидания, теории справедливости и модели Портера-Лоулера, возможности их применения на практике.
43. Воздействие на мотивационные факторы элементов внешней и внутренней среды.
44. Трансактный анализ.
45. Особенности мотивации сотрудников различных типов темперамента.
46. Школа человеческих отношений и ее развитие.
47. Классификация интересов.
48. Психологические аспекты управления мотивацией персонала.
49. Особенности мотивации персонала на различных этапах карьеры.
50. Эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Бухалков М.И. Организации и нормирование труда. М., 2008.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. М., 2007.
3. Генкин Б.М. Основание экономической теории и методы организации эффективной работы. М., 2009.
4. Генкин Б.М. Мотивация и организация эффективной работы (теория и практика). М., 2011.
5. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности. М., 2011.
6. Егоршин А.П., Мазин А.Л. Российский рынок труда в переходной экономике. Н.Новгород, 2004.
7. Иванова С. Мотивация на 100%. М., 2005.
8. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы. М., 2011.
9. Кибанов А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. М., 2011.
10. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала: Учебно-практическое пособие. Ростов-на-Дону, 2011.
11. Надеждина В. Эффективная мотивация персонала. Минск, 2007.
12. Ричи Ш., Мартин П. Управление мотивацией. М., 2004.
13. Самоукина Н. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах. М., 2006.
14. Соломанидина Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие. М., 2011.
15. Соломанидина Т.О., Соломанидин В.Г. Мотивация трудовой деятельности. М., 2009.
16. Токарева Е.А. Повышение эффективности деятельности организации на основе совершенствования мотивации персонала в условиях рынка. СПб., 2008.
17. Шапиро С.А. Мотивация. М., 2008.
18. Трудовой кодекс РФ. СПб., 2010.





