

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

по выполнению практических работ

по дисциплине

«Управление мотивацией персонала»

для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

Содержание

Практическое занятие 1. Составляющие мотивации и стимулирования персонала:Эволюция взглядов на систему мотивации и стимулирования

Практическое занятие 2.Удовлетворенность трудом:Понятия и определения мотивации и стимулирования персонала.

Практическое занятие 3. Содержательные и процессуальные теории мотивации:Составляющие мотивации и стимулирования персонала

Практическое занятие 4.Оценка эффективности управления мотивацией:Экономическая эффективность систем мотивации

Нестандартные методы мотивации персонала

Список литературы

Практическое занятие 1

Эволюция взглядов на систему мотивации и стимулирования

Теоретическая часть

Развитие теоретических и практических основ совершенствования мотивации персонала, выявление особенностей и проблем управления мотивацией персонала является своевременным и актуальным. В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения. Сегодня, одна из главных задач менеджмента поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора.

Задание. Подберите в литературе или из личного опыта примеры, подтверждающие важность понимания того, что менеджер обязан в своей работе учитывать уровень мотивации подчиненных.

Вопросы к практической работе:

1. Рассмотрите методы мотивации работников в 21 веке
2. Проанализируйте методы мотивации в исторической перспективе

Практическое занятие 2

Понятия и определения мотивации и стимулирования персонала.

Теоретическая часть

Существует большое количество определений понятия мотивация и стимул.

При рассмотрении определений мотивации разграничивают два направления: рассмотрение мотивации в совокупности факторов или рассмотрение мотивации как процесса.

Мотивация трудовой деятельности - это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

Стимулирование трудовой деятельности это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду. Его интенсификации, повышению производительности труда для достижения целей организации.

Подход к управлению персоналом в целом и к методам мотивации меняется, поскольку существующие методы и принципы стимулирования уже не обеспечивают эффективного использования ресурсов фирмы, ее конкурентоспособности. Возникает проблема выявления механизма, стимулирующего трудовые усилия персонала.

Задание. Рассмотрите ситуацию. Объясните мотивы поступков участников ситуации.

2. Джейн Сафари расследует серьезную ошибку, допущенную по вине работницы японского филиала американской мультинациональной корпорации. Неправильно вставленная деталь привела к аварии, в результате которой всю партию изделий пришлось направить на переделку. Потери были немалые. Джейн спросила у японца — директора завода, кто допустил ошибку и наказана ли виновная. Джейн была поражена, когда директор ответил ей, что не знает, кто виноват. «Вся смена взяла на себя ответственность, — сказал он. — Что касается того, какая конкретно женщина виновата, мне не назвали, да я и не спрашивал. Даже мастер и тот не знает, а если бы и знал, то все равно не сказал бы.

«Но если все виноваты, тогда на самом деле некого наказывать, — возразила Джейн. — Они просто-напросто прикрывают плохую работу друг друга».

«Извините, но мы не так смотрим на подобные вещи, — вежливо, но твердо возразил директор. — Насколько я понял, женщину это так расстроило, что она отпросилась домой, а потом хотела уволиться. Две сотрудницы долго ее уговаривали и успокаивали. Коллектив знает, что данная оплошность на ее совести и что ей стыдно. Коллектив также знает, что она новенькая и ей не хватает опыта и знаний. По этой-то причине коллектив принес свои извинения. У меня вот тут от них целое послание. Они хотят извиниться перед вами публично».

«Нет, нет, мне этого не нужно, — сказала Джейн. — Я просто хочу, чтобы этого не повторилось².

Вопросы к практической работе:

1. Объясните, чем отличаются мотивы от стимулов
2. Назовите наиболее эффективные методы мотивации на Ваш взгляд
3. Какова роль мотивации персонала в управлении современной организацией?
4. Что, на ваш взгляд, может привести к демотивации персонала?
5. Определите основные мотивы своего труда
6. Проанализируйте отличительные особенности систем мотивации организаций

Практическое занятие 3

Составляющие мотивации и стимулирования персонала

Теоретическая часть

Подход к управлению персоналом в целом и к методам мотивации меняется, поскольку существующие методы и принципы стимулирования уже не обеспечивают эффективного использования ресурсов фирмы, ее конкурентоспособности. Возникает проблема выявления механизма, стимулирующего трудовые усилия персонала.

Вопросы к практической работе:

1. Объясните, чем отличаются мотивы от стимулов
2. Назовите наиболее эффективные методы мотивации на Ваш взгляд

Практическое занятие 4

Экономическая эффективность систем мотивации

Теоретическая часть

Под экономической эффективностью понимается определенная степень достижения экономических (определяются экономическими показателями) и социальных целей. Можно выделить по результатам труда приемлемый уровень

результатов и стимулированный уровень результатов. Приемлемый уровень - это уровень усилий, соответствующий норме труда. Стимулированный уровень - это результат, превышающий 100% выполнение нормы. Стимулированный уровень достигается путем распределения материальных выгод от роста производительности труда и достигается двумя путями:

- подбирая людей с внутренней мотивацией (важно удовлетворение достигнутыми результатами);
- внешнее удовлетворение желаний и потребностей через систему стимулирования (внешняя мотивация).

Основная цель мотивации – стимулировать поведение работников организации, направляя на достижение стратегических задач, стоящих перед организацией.

Эффективность мотивации будет зависеть от того, насколько реализуются стратегические цели организации за счет мотивированности персонала. В свою очередь мотивация работников будет определяться тем, насколько полно организация обеспечивает удовлетворение их основных потребностей. Следовательно, основное значение мотивации – соединить интересы работника со стратегическими задачами организации.

Задания. Решите задачи

Задача 1	Работнику предоставлен основной оплачиваемый отпуск с 12 мая по 8 июня 2016 г., продолжительностью - 28 календарных дней. Расчетный период - с 1 мая 2015 г. по 30 апреля 2016 г. - отработан полностью. За расчетный период работнику начислено 360 000 руб. Эта сумма полностью включается в расчет отпускных в 2016 г.
Базовый уровень	Рассчитайте средний дневной заработок
Повышенный уровень	Рассчитайте итоговую сумму отпускных

Задача 2	Полгода назад сотрудник получил новую должность, которую добивался в течение длительного времени и повышение зарплаты. Но мотивация к получению высоких результатов была недолгой. Возникли нежелание идти утром на работу. Безразличие и попытки «дотянуть» до праздничных дней и выходных. Что произошло? Почему деньги перестали быть для сотрудника стимулом? О каких потребностях говорят поступки сотрудника?
Базовый уровень	Почему деньги перестали быть для сотрудника стимулом?
Повышенный уровень	О каких потребностях говорят поступки сотрудника?

Вопросы к практической работе:

1. Всегда ли можно рассчитать экономическую эффективность внедряемых мероприятий?
2. Опишите социальный эффект от возможных мотивационных мероприятий?

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

1. 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 // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469890>
2. Понуждаев, Э. А. Основы менеджмента: учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты): [16+] / Э. А. Понуждаев, М. Э. Семенова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 406 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618660> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2584-8. – DOI 10.23681/618660. – Текст : электронный.
3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров ; под редакцией Е. А. Родионовой. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01566-9. - URL : <https://urait.ru/bcode/511644>
4. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01100-5. - URL : <https://urait.ru/bcode/511009>
5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.] ; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. - Москва : Издательство Юрайт, 2023. — 314 с. — (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8271-8. - URL : <https://urait.ru/bcode/512020>

Дополнительная литература:

1. Акмаева, Р.И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников: [16+] / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180>. – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.
2. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова, Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной ; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с.: схем., табл. - Библиогр. В кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>.
3. Шапиро, С.А. Краткий курс мотивации труда: учебное пособие / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. - Москва; Берлин : Директ-Медиа, 2018. - 96 с. : ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9773-3 ; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213>.
4. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика : учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2016. - 398 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Прил.: с. 377-398. - Библиогр.: с. 375-376. - ISBN 978-5-9916-3610-0
5. Управление персоналом Электронный ресурс : учебное пособие / Я.Г. Соскин / А.Н. Артемьев / В.Д. Мостова / В.В. Лукашевич / П.Э. Шлендер ; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом, 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 5-238-00909-7

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СЕВЕРО-КАВКАЗСКИЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Методические указания

для обучающихся по организации и проведению самостоятельной работы
по дисциплине
«Управление мотивацией персонала»

для студентов направления подготовки 38.04.03 Управление персоналом
Направленность (профиль) «Экономика труда и управление персоналом»

Ставрополь, 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Самостоятельное изучение темы 1.Эволюция взглядов на систему мотивации и стимулирования

Самостоятельное изучение темы 2. Составляющие мотивации и стимулирования персонала

Самостоятельное изучение темы 3.Особенности системы мотивации и стимулирования в зарубежных странах

Самостоятельное изучение темы 4.Особенности мотивации и стимулирования персонала в России

Самостоятельное изучение темы 5.Понятия и определения мотивации и стимулирования персонала

Самостоятельное изучение темы 6.Содержательные теории мотивации

Самостоятельное изучение темы 7.Процессуальные теории мотивации

Самостоятельное изучение темы 8.Материальные методы мотивации персонала

Самостоятельное изучение темы 9. Нематериальные методы мотивации персонала

Самостоятельное изучение темы 10. Ценности как фактор формирования мотивационной системы личности

Вопросы для самоподготовки

Список литературы

Самостоятельное изучение темы 1
Эволюция взглядов на систему мотивации и стимулирования
Теоретическая часть

Развитие теоретических и практических основ совершенствования мотивации персонала, выявление особенностей и проблем управления мотивацией персонала является своевременным и актуальным. В условиях формирования новых механизмов хозяйствования, ориентированных на рыночную экономику, встаёт необходимость работать по-новому, считаясь с законами и требованиями рынка, овладевая новым типом экономического поведения. Сегодня, одна из главных задач менеджмента поиск эффективных способов управления трудом, обеспечивающих активизации человеческого фактора.

Вопросы к самостоятельной работе:

3. Рассмотрите методы мотивации работников в 21 веке
4. Проанализируйте методы мотивации в исторической перспективе

Самостоятельное изучение темы 2
Составляющие мотивации и стимулирования персонала
Теоретическая часть

Подход к управлению персоналом в целом и к методам мотивации меняется, поскольку существующие методы и принципы стимулирования уже не обеспечивают эффективного использования ресурсов фирмы, ее конкурентоспособности. Возникает проблема выявления механизма, стимулирующего трудовые усилия персонала.

Вопросы к самостоятельной работе:

3. Объясните, чем отличаются мотивы от стимулов
4. Назовите наиболее эффективные методы мотивации на Ваш взгляд

Самостоятельное изучение темы 3
Особенности системы мотивации и стимулирования в зарубежных странах
Теоретическая часть

Мотивационные аспекты управления трудом получили широкое применение в странах с развитой рыночной экономикой.

Исследование развития теоретических представлений о содержании и регулировании мотивационных процессов позволяет определить, что по мере социально-экономического развития общества менялось направление вектора мотивационных воздействий. От первоначальной ориентации строго на повышение производительности труда, т. е. стимулирования физической активности, мотивация постепенно стала ориентироваться на повышение качества труда и стимулирование творческой активности, инициативы и закрепление работников на предприятии.

Для этого необходимо человека мотивировать, побудить к действию. Основным мотивирующим фактором является заработная плата, однако, существует множество и других факторов, заставляющих человека работать. На сегодняшний день имеется большое количество способов воздействия на мотивацию конкретного человека, причем диапазон их постоянно растет. При всей широте методов, с помощью которых можно мотивировать работников, руководитель компании должен сам выбирать, каким образом стимулировать каждого работника для выполнения главной задачи - выживания фирмы в жесткой конкурентной борьбе.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Сравните методы мотивации в США, Японии и в других зарубежных странах
2. Проанализируйте основные нематериальные методы мотивации

Самостоятельное изучение темы 4

Особенности мотивации и стимулирования персонала в России

Теоретическая часть

В эпоху становления экономики, многие руководители понимали под мотивацией только материальное вознаграждение. Однако, в условиях сложившейся в России ситуации, многие руководители ищут иные способы мотивации и стимулирования персонала. Мотивация предполагает в основном не материальное вознаграждение, а карьерный рост, грамоты, признание, обучение.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Сравните методы мотивации в дореволюционной России и в СССР
2. Какие нематериальные стимулы эффективны в России

Самостоятельное изучение темы 5

Понятия и определения мотивации и стимулирования персонала

Теоретическая часть

Существует большое количество определений понятия мотивация и стимул.

При рассмотрении определений мотивации разграничивают два направления: рассмотрение мотивации в совокупности факторов или рассмотрение мотивации как процесса.

Согласно [14], мотивация трудовой деятельности - это стремление работника удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда, направленного на достижение целей организации.

Стимулирование трудовой деятельности это стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить работников к труду. Его интенсификации, повышению производительности труда для достижения целей организации.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Определите основные мотивы своего труда

2. Проанализируйте отличительные особенности систем мотивации организаций

Самостоятельное изучение темы 6

Содержательные теории мотивации

Теоретическая часть

Создание эффективной системы мотивации и стимулирования труда, вне сомнения, одна из самых основных задач управления человеческими ресурсами в любой организации.

порождает деление теорий мотивации на процессуальные и содержательные, при этом:

Содержательные теории отражают разные представления исследователей о конкретных перечнях и структуре внутренних побуждений (потребностей, мотивов), специфичных для тех или иных групп работников. Из них наиболее известны: классическая теория (Ф.У. Тейлор); иерархия потребностей (А. Маслоу; К. Альдерфер); трехфакторная модель (Д. Мак_Клелланд); двухфакторная модель (Ф. Херцберг); диспозиционная модель (А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов и др.). Можно предположить, что те управленцы, которые делают выбор, отдавая предпочтение процессуальным или содержательным моделям, исходят из следующих принципиальных положений (компонент корпоративной культуры) .

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Перечислите возможности внешнего окружения, которые мотивируют работников?
2. Перечислите возможности внутреннего окружения, которые мотивируют работников?
3. Какие из содержательных теорий мотивации можно применить в нашей стране?

Самостоятельное изучение темы 7

Процессуальные теории мотивации

Теоретическая часть

Процессуальные рассматривают и активизируют различные аспекты восприятия и познания работниками трудовой ситуации. Из них наиболее известны: теория ожиданий (В. Врум); теория справедливости (Д. Кюн, Дж. Слокум, Р. Чейз, М. Роджерс, Дж.С. Адамс); модель Л. Портера – Э. Лоулера;

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Рассмотрите недостатки теории мотивации
2. Какие из процессуальных теорий мотивации можно применить в нашей стране?

Самостоятельное изучение темы 8

Материальные методы мотивации персонала

Теоретическая часть

Одним из действенных методов мотивации является материальное стимулирование персонала. Однако, сотруднику важно не только само

стимулирование, но и ожидание что ему будут платить честно, легально, постоянно и прогрессивно.

Существует несколько типов оплаты труда: оплата по результатам (сдельная оплата, комиссионные), оплата на основании производительности труда.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Перечислите материальные методы мотивации персонала
2. Какие методы на Ваш взгляд более эффективны: материальные или нематериальные?

Самостоятельное изучение темы 9 Нематериальные методы мотивации персонала

Теоретическая часть

Каждый работник хочет, чтоб его труд был достойно оценен. Помимо материального стимулирования он ожидает систему вознаграждений для социально-психологического комфорта. Отсутствие этих методов приводит к стрессу и неудовлетворенности трудом.

Среди нематериальных стимулов распространены: признание заслуг, возможность самовыражения и творчества, участие в управлении, формирование организационной культуры, улучшение условий труда.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Назовите какие нематериальные методы мотивации для Вас важны?
2. Почему так важно моральное стимулирование?

Самостоятельное изучение темы 10 Ценности как фактор формирования мотивационной системы личности

Теоретическая часть

Одним из факторов мотивации персонала является управление с помощью ценностей. Ценности могут быть как положительные, так и отрицательные. К положительным, можно отнести длительный срок работы сотрудников, преданность организации, пунктуальность и дисциплину.

К отрицательным ценностям, принято относить безынициативность сотрудников, низкую самоотдачу, текучесть кадров.

Ценностные ориентации работник приобретает под влиянием установок в детстве.

Вопросы к самостоятельной работе:

1. Назовите основные ценности россиян
2. Поясните, почему ценности важны для мотивации персонала

Вопросы для самоподготовки

1. Сущность категории «мотив» и «стимул».

2. Основные понятия мотивации трудовой деятельности (мотив, побуждение, стремление, желание, влечение, страсть, намерение, стимул).
3. Понятие «потребность». Свойства и виды потребностей.
4. Охарактеризуйте упрощенную модель мотивации через потребности.
5. Классификация видов мотивации трудовой деятельности.
6. Динамика мотивов труда в современной России.
7. Мотивация в Японии
8. Мотивация в Европе
9. Процесс формирования личностной мотивации.
10. Содержательные теории мотивации труда.
11. Теория потребностей А. Маслоу.
12. Теория Фр. Герцберга.
13. Теория приобретенных потребностей Д. МакКлелланда.
14. Теория трех факторов К. Альдельфера.
15. Процессуальные теории мотивации труда
16. Теория ожидания В. Врума.
17. Теория С. Адамса.
18. Теория Л. Портера-Лоулера.
19. Понятие материального стимулирования работников.
20. Основные подходы к понятию материального и нематериального вознаграждения.
21. Виды материального денежного стимулирования
22. Виды нематериального денежного стимулирования
23. Формы и виды заработной платы
24. Методы нематериального стимулирования.
25. Социально-психологические методы мотивации
26. Экономические методы мотивации
27. Вознаграждение свободным временем
28. Факторы, оказывающие влияние на нематериальное стимулирование сотрудников.
29. Типы темперамента сотрудников и их мотивы.
30. Политика государства в области оплаты труда?
31. Оплата труда в административной экономике СССР
32. Роль профсоюзов в процессе регулирования оплаты труда
33. Компенсации и доплаты как фактор мотивации
34. Охарактеризуйте мотивацию персонала разных организационных культур
35. Мотивы трудовой деятельности персонала.
36. Механизм мотивации.
37. Различия потребностей мужчин и женщин в трудовой деятельности.
38. Понятие интервью и его виды.
39. Анкетирование как метод выявления мотивационного профиля сотрудников.

Самостоятельная работа предполагает написание реферативной работы

Реферат - это самостоятельная работа студента. Реферат имеет теоретическую и практическую направленность. В теоретической части студент рассматривает темы, предложенные в настоящих методических указаниях, в практической части рассматривается пример мотивации персонала в организациях Ставропольского края.

Выполнение работы представляет собой творческий процесс, состоящий из следующих основных этапов:

1. Выбор темы.
2. Составление и согласование плана.
3. Проведение теоретических исследований.
4. Анализ исследуемой проблемы в конкретном регионе.
5. Обоснование выводов и предложений.
6. Написание и оформление работы.

Объем курсовой работы составляет 20-25 страниц машинописного текста.

В структуру курсовой работы входят следующие элементы:

1. Титульный лист.
2. Аннотация.
3. Содержание.
4. Введение.
5. Основная часть.
6. Заключение.
7. Список использованных информационных источников.
8. Приложения.

Во введении обосновывается выбор темы, ее актуальность и практическая значимость. Здесь определяется объект и предмет исследования, формулируются цели и задачи.

В основной части ставится проблема, анализируется степень ее теоретической разработанности, даются различные точки зрения на рассматриваемую проблему, обосновывается собственная точка зрения автора по исследуемой проблеме, проводится анализ фактического материала, определяются пути решения проблемы для конкретного объекта, оценивается их эффективность.

Круг рассматриваемых в работе вопросов определяется поставленной целью и характером изучаемой проблемы. При их изложении каждый последующий вопрос должен быть логично связан с предыдущим. Раскрывая тему, необходимо соблюдать логическую последовательность изложения материала.

Рекомендуется увязывать рассмотрение основных теоретических положений с конкретными примерами из хозяйственной практики, ситуациями из периодической печати. Такой подход позволяет провести анализ условий, факторов, влияющих на систему управления и ее элементы, выявить недостатки, определить причины сложившегося положения и на базе этого разработать предложения по совершенствованию управления.

Предложения автора могут носить как теоретико-методологическую, так и практическую направленность, что предопределяется целью исследования и наличием тех материалов, которыми располагает студент при выполнении контрольной работы.

В заключении обобщаются результаты исследования, формулируются основные выводы, отражающие сущность проведенной работы.

В списке использованных информационных источников указываются использованные при написании контрольной работы источники, на которые имеются ссылки в тексте.

Приложение оформляется при необходимости, чтобы не загружать основной текст большим количеством иллюстративного материала. При этом в основном тексте следует оставлять только тот графический материал, который позволяет непосредственно отразить сущность и раскрыть содержание излагаемой темы. Материал же, являющийся иллюстрацией к теме, целесообразно выносить в приложение. Это могут быть различного рода ситуации, подробные таблицы, доказательства, варианты схем организационной структуры управления, описания различных методик и др. Объем приложения не ограничивается.

Текст должен быть кратким и не допускать различных толкований, используемые обозначения, термины и определения должны соответствовать установленным стандартам. Сокращения слов в тексте не допускаются, кроме общепринятых, которые обычно при первом употреблении сопровождаются расшифровкой.

Текст курсовой работы должен сопровождаться схемами, графиками, диаграммами, таблицами, рисунками и другим иллюстративным материалом, который придает тексту ясность, конкретность и наглядность. Количество иллюстраций определяется содержанием работы.

Иллюстрации обозначаются словом «Рисунок» и нумеруются последовательно арабскими цифрами либо сквозным способом, либо в пределах соответствующего раздела. Табличная форма представления информации наиболее часто употребляема. Нумерация таблиц по ходу текста может быть сквозной или в пределах раздела. При ссылке на литературный источник кроме его упоминания необходимо помещать записи, отражающие местонахождение используемого материала в следующем виде: [12, с. 76].

Приложения следует оформлять как продолжение работы, располагая их в том порядке, в котором приведены ссылки на них в основном тексте. Обозначаются приложения заглавными буквами алфавита, которые отражают их последовательность.

Примерная тематика работ:

1. Система мотивации персонала в РФ в условиях современной экономики.
2. Система мотивации персонала в исторической перспективе
3. Организация мотивационного процесса в организациях на современном этапе развития экономики в РФ
4. Организация мотивационного процесса в организациях на современном этапе развития экономики в Японии

5. Организация мотивационного процесса в организациях на современном этапе развития экономики в США

6. Организация мотивационного процесса в организациях на современном этапе развития экономики в зарубежных странах (Канада, Германия, Англия). Сравнительный анализ

7. Основы организации мотивационного процесса

8. Система стимулирования труда персонала в организации

9. Эффективность системы стимулирования персонала

10. Оценка результатов мотивации и стимулирования персонала

11. Современные теории мотивации

12. Управление социально-психологическим климатом как фактор мотивации персонала

13. Компенсационная политика современной организации.

14. Влияние гендерных факторов на мотивацию персонала организации.

15. Социально-психологические технологии мотивации

16. Управление карьерой как фактор мотивации

Список рекомендуемой литературы

Основная литература:

6. 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 // ЭБС Юрайт [сайт]. - URL: <https://urait.ru/bcode/469890>

7. Понуждаев, Э. А. Основы менеджмента: учебное пособие (курс лекций, практикум, тесты): [16+] / Э. А. Понуждаев, М. Э. Семенова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 406 с.: ил., табл. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=618660> – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-4499-2584-8. – DOI 10.23681/618660. – Текст : электронный.

8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 279 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01566-9. - URL: <https://urait.ru/bcode/511644>

9. Соломанидина, Т. О. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. - 3-е изд., перераб. и доп. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 323 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-534-01100-5. - URL: <https://urait.ru/bcode/511009>

10. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. - Москва: Издательство Юрайт, 2023. - 314 с. - (Высшее образование). - ISBN 978-5-9916-8271-8. - URL: <https://urait.ru/bcode/512020>

Дополнительная литература:

1. Акмаева, Р.И. Компенсационный менеджмент: управление вознаграждением работников: [16+] / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – Москва: Прометей, 2018. – 584 с.: табл., ил. – Режим доступа: по подписке. – URL: <https://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=483180> . – Библиогр. в кн. – ISBN 978-5-906879-73-8. – Текст : электронный.

2. Мотивация, стимулирование и оплата труда: учебник / Е.В. Михалкина, Л.С. Скачкова,

Е.П. Костенко и др.; под общ. ред. Е.В. Михалкиной; Министерство образования и науки РФ, Южный федеральный университет. - Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2017. - 337 с.: схем., табл. - Библиогр. В кн. - ISBN 978-5-9275-2256-9; То же [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=493245>.

3. Шапиро, С.А. Краткий курс мотивации труда: учебное пособие / С.А. Шапиро, И.М. Кувакова. - Москва; Берлин: Директ-Медиа,

2018. - 96 с.: ил., табл. - Библиогр. в кн. - ISBN 978-5-4475-9773-3; [Электронный ресурс]. - URL: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=495213>.

4. Литвинюк, А. А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебник для бакалавров / А.А. Литвинюк ; Рос. гос. торгово-экон. ун-т. - М. : Юрайт, 2016. - 398 с. - (Бакалавр. Базовый курс). - Прил.: с. 377-398. - Библиогр.: с. 375-376. - ISBN 978-5-9916-3610-0

5. Управление персоналом Электронный ресурс: учебное пособие / Я.Г. Соскин / А.Н. Артемьев / В.Д. Мостова / В.В. Лукашевич / П.Э. Шлендер; ред. П.Э. Шлендер. - Управление персоналом, 2020-10-10. - Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. - 319 с. - Книга находится в базовой версии ЭБС IPRbooks. - ISBN 5-238-00909-7

Интернет-ресурсы:

1. <http://www.4-hr.ru>. Журнал «HRменеджмент»
2. <http://www.kadrovik.ru>. Национальный союз кадровиков. Портал rfadrovik.ru
3. <http://www.hr-portal.ru>. HR-портал – сообщество
4. <http://минобрнауки.рф> (Официальный сайт Министерства образования и науки Российской Федерации).
5. <http://ecsocman.hse.ru/> (Сайт федерального портала «Экономика. Социология. Менеджмент»).
6. <http://www.iteam.ru/publications/> (Сайт компании ITeam «Технологии корпоративного управления»).
7. Журнал Управление персоналом www.top-personal.ru/
8. HR-Journal.ru : Электронный журнал про управление персоналом
9. www.hr-journal.ru/
10. Кадровое дело | Практический журнал по работе с персоналом
11. www.kdelo.ru/
12. Журналы по управлению персоналом и подбору кадров
13. www.podborkadrov.ru/magazines/