


Министерство образования и науки Российской Федерации
НОВОСИБИРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ «НИНХ»
Кафедра Экономики труда и управления персоналом

Рег. № 623(2)-11/02

УТВЕРЖДАЮ:
Проректор по МР и ЗО НГУЭУ
 Т.А.Половова
«05» сентября 2011 г

**МЕТОДИЧЕСКОЕ РУКОВОДСТВО
ПО ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ
ЗАОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ
ЧАСТЬ 2**

МОТИВАЦИЯ И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

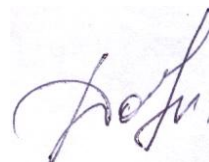
Для студентов, обучающихся по направлению подготовки
080400 «Управление персоналом»,
профили «Управление персоналом организации»
«Экономика труда»

Новосибирск 2011

Методическое руководство разработано Абакумовой Надеждой Николаевной – к.э.н., доцентом каф. Экономики труда и управления персоналом

Учебно-методическое обеспечение согласовано с библиотекой университета.

Зав.библиотекой



Н.Ю.Долгова

Методическое руководство по организации самостоятельной работы студентов соответствует внутреннему стандарту НГУЭУ

Начальник отдела по планированию
и организации учебно-методической работы



В.Е.Федорова

Утверждено на заседании кафедры Экономики труда и управления персоналом (протокол от «31» 08.2011г. № 1).

Заведующая кафедрой
д.э.н., профессор



С.И.Сотникова

© Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИНХ»

Содержание

Раздел 1. Общие положения учебной дисциплины.....	4
Раздел 2. Инструкция по выполнению итоговой контрольной работы.....	4
Раздел 3. Задания для выполнения итоговой контрольной работы.....	6
Раздел 4. Библиографический список.....	15
Приложение	17

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

Итоговая контрольная работа - самостоятельная письменная аналитическая работа, выполняемая студентами заочной формы обучения, выступающая важнейшим элементом промежуточной аттестации по дисциплине. Итоговая контрольная работа является основой для определения уровня подготовленности студента к будущей практической работе, в связи с чем, он должен продемонстрировать в содержании работы навыки решения практических задач.

Цель выполнения контрольной работы по дисциплине «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» состоит в закреплении знаний, полученных магистрантами в процессе самостоятельного изучения учебного материала, развитии навыков применения теоретических знаний на примере вопросов и заданий контрольной работы.

Основные задачи выполнения итоговой контрольной работы:

1. приобрести знания и умения систематизировать знания по отдельным вопросам дисциплины;
2. приобрести умения работать с учебной и научной литературой, подбирать необходимые материалы для решения заданий контрольной работы;
3. овладеть навыками решения определенных ситуаций, связанных с обоснованием и решением вопросов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала.

РАЗДЕЛ 2. ИНСТРУКЦИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

2.1. Выбор темы контрольной работы

Выполнение заданий контрольной работы выявляет умение магистранта работать с теоретическими источниками, адекватно понимать предлагаемые вопросы и задания и обоснованно отвечать на них.

Выбор темы осуществляется студентом по последней цифре номера зачетной книжки. Выполнять другие темы или же произвольно компоновать из нескольких заданий одно не разрешается.

Таблица выбора вариантов контрольной работы имеет вид:

Номер варианта контрольной работы	Последняя цифра номера зачетной книжки студента (студенческого билета)
1	1
2	2
3	3
4	4
5	5
6	6

7	7
8	8
9	9
10	0

2.2. Требования к изложению ответов.

При ответе на теоретический вопрос следует сначала обращаться к соответствующим разделам учебников по мотивации и стимулированию трудовой деятельности персонала. После выделения основного материала по существу вопроса следует обратиться к периодической литературе (научным статьям) и дополнить вопрос современной информацией, проблемами и направлениями их решений.

В теоретическом вопросе должны найти отражение сущность понятий, их связь с другими близким понятиями (например, мотивации и стимулирования, диагностики и разработки системы стимулирования и др.). Изложение теоретического вопроса должно сопровождаться указанием на точки зрения известных ученых, выделение проблем по данному вопросу. Обязательно отражение современных направлений развития данного вопроса, процесса.

При описании теоретического вопроса необходимо обязательно делать сноски на используемую литературу в соответствии с установленными требованиями. После рассмотрения теоретического вопроса пишутся выводы.

2.3. Критерии оценки каждого вида заданий.

Основной критерий оценки контрольной работы – правильное выполнение заданий работы (теоретического и решения ситуации) и самостоятельность при их выполнении.

Если по контрольной работе сделаны замечания, студент должен учесть их, в конце работы переделать (дополнить) задание, где были допущены ошибки, и сдать работу на повторную проверку. Без соблюдения указанного требования студент не допускается к собеседованию по контрольной работе.

Другие требования:

Объем ответа на 1-ый вопрос должен быть от 3 до 5 страниц.

Студентом должны быть соблюдены следующие требования по структуре работы (см. приложение 1).

Контрольная работа по дисциплине должна быть выполнена печатным текстом на листе формата А4 (210x297мм) в редакторе Microsoft Office Word через 1,5 интервала шрифтом 14 кегля (гарнитура Times New Roman) с соблюдением полей: сверху и снизу 2 см, слева 2,5 см, справа 1,5 см, абзацный отступ – 1,25 см.

Срок проверки итоговых контрольных работ – 10 (десять) календарных дней, начиная с даты регистрации работы кафедрой.

РАЗДЕЛ 3. ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ ИТОГОВОЙ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

3.1. Содержание заданий контрольных работ по вариантам

Вариант № 1

1. Значение и место мотивации в системе управления трудом, функции мотивации.

2. Как известно, все мотивы можно разделить на две большие группы: мотивы, связанные с удовлетворением физиологических потребностей человека и мотивы социальные. К социальным мотивам относят:

- коллективизм (потребность быть в коллективе);
- личное самоутверждение, характерно для молодых и работников зрелого возраста;
- мотив самостоятельности, стремление быть хозяином и иметь свое дело;
- мотив надежности (стабильности);
- стремление к новому, инновациям (приобретение новых знаний, навыков, опыта);
- мотив справедливости (отсутствие справедливости снижает трудовую мотивацию);
- мотив состязательности (желание показать себя лучшим, добиться наилучших результатов среди других).

Подберите к каждому из этих мотивов соответствующие стимулы и установите соответствие с теориями мотивации. Результаты оформите в таблицу.

Социальный мотив	Соответствующий ему стимул	Какой теорией мотивации это обосновывается
1. коллективизм (потребность быть в коллективе)		
2. личное самоутверждение, характерно для молодых и работников зрелого возраста;		
3. мотив самостоятельности, стремление быть хозяином и иметь свое дело;		
4. мотив надежности (стабильности);		
5. стремление к новому, инновациям (приобретение новых знаний, навыков, опыта);		
6. мотив справедливости (отсутствие справедливости)		

снижает трудовую мотивацию);		
7. мотив состязательности (желание показать себя лучшим, добиться наилучших результатов среди других).		

По итогам проведенного анализа сделайте выводы.

Вариант № 2

1. Классические теории мотивации труда, характеристика, достоинства, недостатки, отдельные представители.
2. Заработная плата в российской практике мотивации персонала – самый главный инструмент изменения мотивации к труду. Ниже вам представлена иерархия принципов оплаты согласно проведенному опросу 116 экспертов. Эксперты считают, что в организации заработной платы российских предприятий автомобилестроения заложены следующие принципы.

Принципы оплаты	% ответов
1. обеспечение социальной защищенности работников организации с помощью государственных и внутрифирменных гарантий труда	27
2. выбор рациональной системы оплаты (сдельной, повременной) для отдельных категорий работников	32
3. анализ средней заработной платы по аналогичным организациям и планирование ее превышения	12
4. обеспечение оптимального удельного веса заработной платы в себестоимости продукции	15
5. индексация заработной платы в соответствии с темпами роста инфляции	34
6. обеспечение рациональных соотношений в оплате сложного и простого, умственного и физического труда	28
7. материальная заинтересованность работников в росте производительности труда	33
8. поощрение высокого качества продукции, труда, работ и услуг	45
9. оплата по конечным результатам производства и в соответствии с количеством затраченного труда	37
10. опережающие темпы роста производительности труда по сравнению с темпами роста заработной платы	25
11. максимальная самостоятельность в вопросах организации и оплаты труда	27

На основании данных таблицы, проведите следующий анализ:

1. Проранжируйте предпочтение принципов оплаты труда. Выделите принципы трех первых мест и трех последних.
 2. Определите, какую стратегию реализуют организации, отдавая предпочтение определенной группе принципов.
 3. Предпочтение чьим интересам заложено в организацию оплаты труда представленных российских компаний.
- Все ответы должны быть обоснованы.

Вариант № 3

1. Содержательные теории мотивации труда, характеристика, достоинства, недостатки, отдельные представители.
2. Оцените мотивационный потенциальный балл (МПБ) вашего рабочего места с использованием методики Олдхема–Хакмана. Предложите меры по повышению МПБ вашего рабочего места.

Анкета.

Опишите как можно более объективно вашу нынешнюю работу. Отметьте цифру на шкале, которая в наибольшей степени соответствует этому описанию.

1. Насколько разнообразна ваша работа? (В какой мере работа связана с выполнением различных функций, задействует ваши разнообразные навыки и способности).

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____	6 _____	7 _____
Мало разнообразна		Умеренно разнообразна			Очень разнообразна	

2. Насколько целостна ваша работа, представляет ли она собой четкую определенную часть задания? (Является ли работа целостным объектом с определенным началом и концом, или же она представляет собой лишь небольшую часть общего объема и завершается другими людьми и машинами).

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____	6 _____	7 _____
Моя работа – лишь малая часть общего объема, результаты нельзя различить в конечном продукте или услуге		Моя работа является довольно весомым «блоком» в общем объеме, мой вклад можно увидеть в общем продукте		Выполняю все задание целиком – от начала до конца. Результаты моей деятельности легко просматриваются в конечном продукте		

3. Насколько в целом важна ваша работа? (Могут ли результаты вашей работы существенно повлиять на жизнь или благополучие других людей?)

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____	6 _____	7 _____
Не очень важна. Результаты работы вряд ли окажут серьезное влияние на других людей.		Относительно важна		Очень важна. Ее результаты могут весьма серьезно повлиять на других людей.		

4. Насколько автономна ваша работа? (В какой мере работа позволяет самостоятельно решать, как ее осуществлять?)

1 _____	2 _____	3 _____	4 _____	5 _____	6 _____	7 _____
Мало автономна. Работа Почти не дает мне «права голоса» при решении, как и когда ее осуществлять.		Достаточно автономна многие элементы стандартизированы и находятся вне моего контроля, я принимаю некоторые решения.		Очень автономная работа. Она предоставляет мне почти полную свободу и ответственность принимать решения, как и когда ее выполнять.		

5. В какой степени сама работа предоставляет вам информацию об эффективности вашей трудовой деятельности? (Дает ли сама работа информацию о том, насколько она вам удастся, независимо от обратной связи со стороны коллег или начальства?)

1 _____ 2 _____ 3 _____ 4 _____ 5 _____ 6 _____ 7

В очень малой степени.

В достаточной степени.

В большой степени. В ходе

Работа организована так, что я могу работать вечно и не узнать, как у меня идут дела.

Иногда выполнение работы предоставляет мне обратную связь, иногда нет.

работы я почти постоянно имею обратную связь о том, как идут дела.

Ответы на приведенные вопросы позволяют измерить разнообразие вашей работы, выявляют ее целостность, значимость, автономность и уровень обратной связи. Результат дает представление о мотивационном потенциале данного рабочего места для работника в баллах.

МПБ = (разнообразие работы + целостность + значимость) / 3 * автономия * обратная связь

Показатель МПБ варьируется от 343 (максимальный) до 1 (минимальный).

По итогам опроса можно вычертить профиль мотивационного потенциала каждого рабочего места (профессии) в организации. Сделайте профиль мотивационного потенциала своего рабочего места. Какие проблемы вы видите по формированию мотивации на данном рабочем месте. Обоснуйте ваш ответ.

Вариант № 4

1. Процессуальные теории мотивации труда, характеристика, отдельные представители.

2. Определите конкурентоспособность вашей организации по основным элементам системы мотивации (заработная плата: регулярность выплаты, уровень, связь с результатами труда, условия труда), используя следующую таблицу:

Способы получения информации по рынку труда

1.	Изучение вакансий и резюме, опубликованных в СМИ (газеты, Интернет)
2.	Получение информации от соискателей в процессе интервью
3.	Сбор информации от партнеров из кадровых агентств и консалтинговых организаций
4.	Знакомство с экспертными оценками коллег
5.	Изучение в открытом доступе коммерческих и государственных отчетов по рынку труда
6.	Использование нестандартных методов получения информации: «ложные» соискатели, «ложные» работодатели.

Собранную информацию представить в таблице.

	Элементы системы мотивации			
	Уровень	Регулярность	Связь с	Условия труда

Способы получения информации	заработной платы, руб.	выплаты (наличие задержек по выплате заработной платы)	результатами (выше результат – выше заработная плата)	(отклонение от нормальных, наличие средств защиты)
1. по вакансиям и резюме				
2. от соискателей				
3. от кадровых агентств				
4. По экспертным оценкам				
5. из отчетов по рынку труда				
6. с использованием нестандартных методов				

В тексте обязательно указать источник информации.

По полученным данным сделать обоснованные выводы.

Вариант № 5

1. Современные теории мотивации труда, характеристика, достоинства, недостатки, отдельные представители.

2. Оцените наиболее действенные подходы повышения мотивации труда, сложившиеся в российской практике на основе следующих данных (итоги опроса). По возможности проведите исследование по этим вопросам в вашей организации.

Результаты опроса:

1. Предпринимаются ли со стороны руководства какие – либо действия, чтобы повысить мотивацию сотрудников?

- Да, успешно 25%
- Да, без эффекта 10%
- Это никак не проявляется 50%
- Действия руководителей только понижают мотивацию труда 5%.

2. Если предпринимаются, то какие?

- Привязка зарплаты к результатам труда 34%
- Мероприятия по сплочению коллектива 27%
- Другое 23%
- Повышение зарплаты 21%
- Создание условий карьерного и профессионального роста 18%
- Улучшение условий труда 15%
- Предоставление большей свободы и полномочий 12%
- Устные похвалы, вручение грамот 10%

- Смена отдельных сотрудников 1%

3. Какие методы повышения мотивации труда сотрудников являются наиболее действенными?

- Повышение зарплаты 93%
- Создание возможностей карьерного роста 32%
- Улучшение условий труда 28%
- Мероприятия по сплочению коллектива 28%
- Другое 22%
- Привязка зарплаты к результатам труда 13%
- Смена отдельных работников 11%
- Предоставление большей свободы и полномочий 11%
- Устные похвалы, вручение грамот 2%

Сделайте выводы о целесообразности проводимой мотивационной политике в компаниях с такой структурой элементов мотивации. Дайте свои предложения по изменениям в сложившейся практике мотивации. Обоснуйте их. Для обоснования используйте результаты другого опроса.

Связь оплаты и результата труда

1. Рассчитываете ли Вы на увеличение заработка по основному месту работы при условии, что будете работать лучше?

- Значительно увеличится -7,3%
- Немного увеличиться – 23,2 %
- Не измениться – 65,3%
- Затруднились ответить – 4,2%

2. Уменьшится ли Ваш заработок, если Вы будете работать хуже?

- Значительно уменьшиться – 16,8%
- Немного уменьшиться – 22%
- Не измениться – 54,3%
- Затрудняюсь с ответом – 6,9%

Вариант № 6

1. Материальные стимулы, виды и их характеристика.

2. Как известно, при формировании системы мотивации рекомендуется при разработке социального пакета осуществлять его дифференциацию по категориям. Проведите анализ представленной ниже структуры социального пакета.

Пример социальных гарантий одной из крупных организаций

Система социальных гарантий и компенсаций			
Минимальный социальный стандарт		Дополнительные гарантии и компенсации	
Негосударственное пенсионное обеспечение		Единовременное пособие Работникам, впервые вступившим	Материальная помощь в связи с рождением ребенка (10000 руб.)

	в брак (10000 руб.)	
Добровольное медицинское страхование	Бесплатные новогодние подарки	Единовременное вознаграждение в связи с уходом на пенсию по возрасту, по инвалидности, др. 15 – 30 тыс.руб.
Санаторно-курортное оздоровление	Единовременное пособие ко Дню пожилых людей (3000 руб.)	Премия в связи с юбилейными датами (20000 руб.)
	Денежные вознаграждения в честь государственных и профессиональных праздников (1000 руб.)	Дополнительное пособие на погребение (20000 руб.)
	Помощь для приобретения школьных принадлежностей к 1 сентября (1000 руб.)	Компенсация стоимости проезда семьи и провоза багажа к месту работы специалиста
	Помощь в приобретении жилья	Частичная денежная компенсация стоимости питания (100 руб./день)
	Льготное подключение и оплата мобильной связи	Обеспечение служебным автомобилем с водителем

Приведите обоснованные ответы на следующие вопросы:

1. Заложена ли дифференциация социального пакета в данном варианте?
2. В чем вы видите достоинства структуры данного социального пакета?
3. В чем вы видите недостатки структуры данного социального пакета?
4. Дайте предложения по изменению представленного социального пакета, исходя из современных подходов в социальной политике компаний.

Вариант № 7

1. Нематериальные стимулы, виды и их характеристика.
2. На основании опыта компаний по формированию систем мотивации, проведите анализ используемых видов и форм мотивации и стимулирования с учетом отраслевой принадлежности компании, ее размера (численности работающих). Для анализа подберите информацию в журналах (Управление персоналом, Мотивация и оплата труда, Человек и труд, Маркетинг, Банковское дело и другие отраслевые журналы). Для анализа использовать не менее трех компаний.
Результаты анализа представить в таблице, сделать выводы.

Вариант № 8

1. Система мотивации труда: понятие, элементы, их функции, содержание, принципы построения, роль в управлении трудом.
 2. Какими теориями мотивации можно обосновать решения участников Гавистокского семинара, которые обсудив проблемы отношений между трудом и капиталом, возникающие при управлении руководителей среднего звена, пришли к следующим выводам:
 - 1) Обязательность участия работников в управлении должна исходить от высшего руководства. Руководитель организации должен дать понять работникам, что их участие в управлении будет способствовать успеху организации.
 - 2) Участие работников в управленческих структурах должно поддерживаться мерами кадровой политики. Например, оценка работы менеджеров должна включать в себя оценку того, как они способствовали привлечению работников к управлению. Подкрепление этого отношения через механизмы, связанные с подбором, обучением, развитием и продвижением персонала, оценкой и оплатой труда, а также санкциями будет свидетельствовать о том, что организация всерьез воспринимает данное направление.
 - 3) Руководящие кадры среднего звена и линейные руководители должны быть привлечены в разработку структур участия работников в управлении.
- Дайте свою оценку представленным решениям.

Вариант № 9

1. Диагностика системы мотивации труда на предприятии: цель, задачи, направления, этапы.
2. Как известно, японская и американская модели управления мотивацией работников существенно различаются. В следующей таблице представлены их различия:

Японская модель	Американская модель
1. пожизненный найм	1. краткосрочный найм
2. принятие решение по принципу консенсуса	2. индивидуальное принятие решений
3. коллективная ответственность	3. личная ответственность
4. медленное должностное продвижение	4. быстрое должностное продвижение
5. мягкий неформализованный контроль	5. жесткий формализованный контроль
6. неспецифический путь повышения квалификации	6. специфический путь повышения квалификации
7. повышенное внимание к человеку.	7. внимание к человеку как исполнителю.

Выявите, в чем преимущества и недостатки каждой модели управления мотивацией работника. Что из опыта этих стран наиболее подойдет для российского работника.

Ответы должны быть обоснованными. По итогам проведенного анализа сделайте выводы.

Вариант № 10

1. Методика расчета эффективности использования средств материального стимулирования труда.
2. Известно, что социальная политика организаций имеет большое значение в формировании мотивации к труду. Ознакомьтесь с представленными ниже видами социальных выплат и льгот, имеющих место на практике.

Виды льгот	Содержание
Оплата транспортных расходов или обслуживание собственным транспортом	Выделение средств на: 1) оплату транспортных расходов; 2) приобретение транспорта: а) с полным обслуживанием (транспорт с водителем руководящему персоналу); б) с частичным обслуживанием лиц, связанных с частыми разъездами
Сберегательные фонды	Организация сберегательных фондов для работников предприятия с выплатой процентов не ниже установленного в Сбербанке РФ. Льготные режимы накопления средств
Организация питания	Выделение средств на организацию питания на фирме; выплату субсидий на питание
Продажа товаров, выпускаемых организацией	Выделение средств на скидку при продаже этих товаров
Стипендиальные программы	Выделение средств на образование (покрытие расходов на образование на стороне)
Программы обучения персонала	Покрытие расходов на организацию обучения (переобучения)
Программы медицинского обслуживания	Организация медицинского обслуживания или заключение договора с медицинскими учреждениями. Выделение средств на эти цели
Консультативные службы	Организация консультативных служб или заключение договоров с таковыми. Выделение средств на эти цели
Программы жилищного строительства	Выделение средств на собственное строительство жилья или строительство на паевых условиях
Программы, связанные с воспитанием детей	Выделение средств на организацию дошкольного или школьного (колледжей) воспитания детей, внуков сотрудников фирмы; привилегированные стипендии
Гибкие социальные выплаты	Компания устанавливает определенную сумму на «приобретение» необходимых льгот и услуг. Работник в пределах установленной суммы имеет право самостоятельно выбора льгот или услуг
Страхование жизни	Страхование за счет средств компании жизни работника и за символическое отчисление – членов семьи. За счет средств, удерживаемых из доходов работника, при несчастном случае выплачивается сумма, равная годовому доходу работника; при несчастном случае, связанном со смертельным исходом, выплачиваемая сумма удваивается
Программа выплат по временной нетрудоспособности	Покрытие расходов по временной нетрудоспособности
Медицинское страхование	Как самих работников, так и членов их семей
Льготы и компенсации, не связанные с результатами	Выплаты, формально не связанные с достижением определенных результатов (компенсации перехода на службу из других компаний – расходов, связанных с

	переездом, покупкой квартир; премии и другие выплаты (в связи с уходом на пенсию или увольнением)). Представление такого рода выплат подчеркивает высокий статус работника
Отчисления в пенсионный фонд	Такой альтернативный государственному фонд дополнительного пенсионного обеспечения может быть создан как на самом предприятии, так и по договору с каким-либо фондом на стороне.
Ассоциации получения кредитов	Льготные кредиты на строительство жилья, приобретение товаров и услуг и т.д.

Проведите анализ имеющихся социальных выплат и льгот в вашей организации. Сопоставьте их с данной таблицей. Сделайте выводы по фактической социальной политике вашей организации. Обоснуйте, есть ли необходимость расширения практики льгот и выплат в вашей организации.

3.2. Критерии оценки содержания контрольных работ

В качестве критериев оценки содержания контрольной работы установлены:

- правильность и полнота ответов на теоретические вопросы;
- степень самостоятельности выполнения работы при определении проблемных вопросов по заданию и определение направлений совершенствования вопросов мотивации и стимулирования трудовой деятельности персонала;
- соблюдение правил оформления текста итоговой контрольной работы; использование рекомендованных библиографических источников;
- в библиографическом списке должна быть отражена вся использованная магистрантом при выполнении контрольной работы литература.

РАЗДЕЛ 4. БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

4.1. Основное обеспечение

4.1.1. Библиографический список:

а) учебники:

1. Кибанов, А. Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов, И. А. Баткаева, Е. А. Митрофанова, М. В. Ловчева ; под ред А. Я. Кибанова. - М. : ИНФРА-М, 2011. – 524 с. (УМО)

б) учебные пособия:

1. Герчиков, В. И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании : учеб. пособие / В. И. Герчиков. – М. : ИНФРА-М, 2008. – 281 с. (УМО)
2. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. - М. : ИНФРА-М, 2008. – 464 с. (МОРФ)
3. Пряжников, Н. С. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / Н. С. Пряжников. – М. : Академия, 2008. – 368 с. (УМО)

в) методическая литература:

1. Абакумова Н.Н. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методич. комплекс. – Новосибирск, НГУЭУ, 2009. – 160 с.
2. Захарова Т.И. , Гаврилова С.В. Мотивация трудовой деятельности. Учебно-методич. комплекс. М.: Изд. центр ЕАОИ, 2008. – 216 с.

4.2. Дополнительное обеспечение

4.2.1. Библиографический список:

б) учебные пособия:

1. Соломанидина Т.О. Мотивация трудовой деятельности персонала. Учебно-практическое пособие / Т.О. Соломанидина, В.Г. Соломанидин. – М.: «Журнал «Управление персоналом», 2005. – 278 с.

в) методическая литература:

1. Герчиков В.И. Мотивация персонала. Методическое пособие. Приложение к ж-лу «Справочник по управлению персоналом» / В.И. Герчиков. – М., 2005. – 96 с.
2. Нематериальная мотивация персонала : метод. пособие / [подгот. : О. Лобанова и др.]. – [М. : МЦФЭР, 2008]. – 95 с.

г) научная литература:

Книги:

1. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С.В. Иванова. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2005. – 288 с.
2. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М. : Вершина, 2006. – 224 с.
3. Шадрина Л. Ю. Организационная культура и ее воздействие на социальные технологии управления / Л. Ю. Шадрина. – Новосибирск, 2008. – 233 с.
4. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М. : Гросс Медиа, 2005. – 224 с.
5. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях: уникальный подход, обеспечивающий эффективную работу компании / С.А. Шапиро. – М. : ГроссМедиа, 2005. – 206 с.

Периодические издания:

1. Долженко Р. Трудовая мотивация и управление персоналом: системный подход к управлению трудовой мотивацией персонала. // Российское предпринимательство. – 2010. - № 8. – с.70-75.
2. Ефремов А. В. Повышение роли нематериального стимулирования работников в условиях кризиса. // Кадры предприятия. – 2009. - № 9. – с.66-73.
3. Жук С. Удовлетворенность трудом и лояльность персонала. // Человек и труд. – 2011. – № 7. – с.49-52.
4. Кондрукевич Е. Формирование эффективной системы монетарной мотивации // Человек и труд- 2011. - № 6. – с.58-59.
5. Сурков С.А. Формирование позитивных условий мотивации работы персонала / С.А. Сурков // Кадры предприятия. – 2008. – № 3. – С. 87-94.
6. Смолькина Т. Мотивация и стимулирование персонала металлургических предприятий. // 2010. - № 2. – с.90-103.

Структура итоговой контрольной работы

1. Теоретическая часть:
 - 1.1. Текст теоретического задания;
 - 1.2. Ответ на теоретическое задание.
2. Ситуационная (практическая) часть:
 - 2.1. Ответ на ситуационную задачу.
3. Библиографический список.