

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
к выполнению контрольной работы  
**по дисциплине**

**«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**  
**(для заочной формы обучения)**

для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»

Донецк  
ДОННТУ  
2017

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ  
КАФЕДРА УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ И ПЕРСОНАЛОМ

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
к выполнению контрольной работы  
по дисциплине

**«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**  
**(для заочной формы обучения)**

для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»  
профиль подготовки «Управление персоналом организации»

Рассмотрены на заседании  
кафедры «Управление бизнесом  
и персоналом»  
Протокол № 5 от 10.01.2017 г.

Утверждены на заседании  
учебно-издательского совета ДОННТУ.  
Протокол № \_\_ от \_\_.\_\_. 20\_\_ г.

Донецк  
ДОННТУ  
2017

УДК 331.108: 331.522.4

Методические рекомендации к выполнению контрольной работы по дисциплине вариативной части цикла профессиональной подготовки «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности» для студентов заочной формы направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом организации» / сост.: И. Г. Павловская. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 17 с.

Методические указания включают тематическое описание курса «Мотивация и стимулирование персонала», содержание контрольной работы, список рекомендованной литературы. Предназначенные для студентов заочной формы обучения по специальности 38.04.03 – «Управление персоналом».

*Составители:* И.Г. Павловская, к.э.н., доцент кафедры управление бизнесом и персоналом

*Ответственный за выпуск:* И.А. Кондаурова, к.э.н., доцент, заведующая кафедрой управление бизнесом и персоналом

*Рецензент:*

## Содержание

Введение.....	5
Указания к выполнению контрольной работы.....	5
Критерии оценки.....	7
Тематическое содержание курса.....	9
Темы контрольных работ.....	11
Рекомендованная литература.....	16

## Введение

Контрольная работа является формой текущего контроля (оценки) знаний. Данный вид контроля позволяет объективно оценить уровень подготовленности и самостоятельности студента по одной из ключевых тем изучаемого курса «Корпоративные стратегии фирм» в межсессионный период.

Выполнение работы предполагает самостоятельную работу студента по выбранной теме на основе изучения научной литературы.

**Цель** выполнения контрольной работы - формирование прочных знаний, навыков и умений студентов по предлагаемому курсу на основе следующих дидактических компонентов образовательного процесса:

1. Понимание теоретического материала изучаемого курса;
  2. Формирование навыков:
    - самостоятельной работы с различными видами источников по выбранной проблеме (теме);
    - подбора, обработки и систематизации материала (информации) по выбранной теме;
    - обобщения, формулирования выводов и оформления их в различной форме (текст, таблицы, графики, схемы);
- Формирование умения грамотно и логично излагать письменно материал (информацию) по заявленной теме.

### Указания к выполнению контрольной работы

Задачи к контрольной работе составлены в 10-ти вариантах. Номер варианта выбирается соответственно последней цифре номеру зачетной книжки студента. Задача каждого варианта состоит из трех теоретических вопросов и трех практических задач. Перед выполнением работы следует ознакомиться с предлагаемыми разделами программы курса, а потом подобрать рекомендованную программой литературу в соответствии с индивидуальной задачей.

При выполнении контрольной работы необходимо придерживаться следующих требований:

1. В работе необходимо указать номер варианта индивидуального задания.
2. Ответ на теоретический вопрос должен быть содержательными и полностью раскрывать сущность проблемы или явления.

Контрольная работа должна быть оформлена с использованием компьютерной техники. Страницы следует пронумеровать и оставить поля для замечаний рецензента и исправлений (дополнений), которые студент должен внести после рецензирования.

**Необходимые требования для оформления контрольной работы:**

- наличие титульного листа;
- развернутый план;

-список использованной литературы, не менее 5 источников

3. Если после рецензирования контрольная работа имеет замечания, студент должен сделать необходимые исправления и дополнения.

#### *Титульный лист.*

Титульный лист содержит следующие реквизиты: наименование министерства, вуза кафедры, название дисциплины и темы, номер группы, фамилия, имя и отчество исполнителя, фамилия, имя и отчество проверяющего.

Наименование темы контрольной работы на титульном листе должно соответствовать формулировке ее в перечне. Изменения допускаются только по согласованию с преподавателем (ведущим данный курс).

#### *Содержание*

В содержании пишется план изложения вопроса, список используемой литературы, приложения.

План – это логическая база рассмотрения проблемы (темы). План должен быть сложным, развернутым, включающим в виде параграфов и подпараграфов более дробные логические деления. Наименование каждого пункта плана (подпункта) приводится с новой строки. Против каждого из них с правой стороны листа указывается номер страницы. Приложения к работе имеют свой порядковый номер.

#### *Список литературы*

В список литературы включаются все источники, которые были изучены и использованы при выполнении работы. Список литературы рекомендуется приводить алфавитном порядке.

#### *Приложения*

К тексту контрольной работы как иллюстративный материал могут быть приложены «Приложения» в виде графиков, схем, таблиц, диаграмм. Приложения должны иллюстрировать, дополнять, объяснять информацию изложенную в работе (в основном тексте делаются сноски или ссылки на них). Каждое приложение начинается на новой странице, на котором в правом углу пишется слово «ПРИЛОЖЕНИЕ», рядом указывается порядковый номер (цифрой без указания №) если приложений больше одного. Название приложения пишется по центру страницы.

По оформлению контрольной работы предъявляются следующие требования.

1. Текст представляется в компьютерном исполнении (в виде исключения допускается рукописный вариант), без стилистических и грамматических ошибок.

2. Текст должен иметь письменную ориентацию, набираться через 1,5 интервала на листах формата А4 (210 x 297 мм). Для набора текста в текстовом редакторе Microsoft Word, рекомендуется использовать шрифты: Times New Roman, размер шрифта – 14 пт. При использовании других текстовых редакторов шрифт выбирается самостоятельно, исходя из требований – 60 строк на лист (через 2 интервала).

3. Поля страницы: левое – 2 см., правое – 1,0 см., нижнее – 2 см., верхнее

- 2. Абзац (красная строка) должен равняться четырем знакам (1,25 см).
4. Выравнивание текста на листах должно производиться по ширине строк.
  5. Каждая структурная часть контрольной работы (введение, разделы основной части, заключение и т. д.) начинается с новой страницы.
  6. Заголовки разделов, введение, заключение, библиографический список набираются прописным полужирным шрифтом.
  7. Не допускаются подчеркивание заголовка и переносы в словах заголовков.
  8. После заголовка, располагаемого посередине строки, точка не ставится.
  9. Расстояние между заголовком и следующим за ней текстом, а также между главой и параграфом составляет 2 интервала.
  10. Формулы внутри контрольной работы должны иметь сквозную нумерацию и все пояснения используемых в них символов.
  11. Иллюстрации, рисунки, чертежи, графики, фотографии, которые приводятся по тексту работы должны иметь нумерацию.
  12. Ссылки на литературные источники оформляются в квадратных скобках, где вначале указывается порядковый номер по библиографическому списку, а через запятую номер страницы.
  13. Все страницы контрольной работы, кроме титульного листа, нумеруются арабскими цифрами. Номер проставляется верху справа страницы.
  14. Титульный лист контрольной работы включается в общую нумерацию, но номер страницы на нем не проставляется.
  15. Объем контрольной работы в среднем - 15-20 страниц (или 25-40 тыс. печатных знаков) формата А4, набранных на компьютере на одной (лицевой) стороне.
  16. В списке использованной литературе в контрольной работе должно быть не менее пяти источников.
  17. Все структурные части контрольной работы сшиваются в той же последовательности, как они представлены в структуре.

### **Критерии оценки**

Подготовленный и оформленный в соответствии с требованиями контрольной работы оценивается преподавателем по следующим критериям:

- достижение поставленной цели и задач исследования (новизна и актуальность поставленных в контрольной работе проблем, правильность формулирования цели, определения задач исследования, правильность выбора методов решения задач и реализации цели; соответствие выводов решаемым задачам, поставленной цели, убедительность выводов);

- уровень эрудированности автора по изученной теме (знание автором состояния изучаемой проблематики, цитирование источников, степень использования в работе результатов исследований);

- личные заслуги автора контрольной работы (новые знания, которые получены помимо образовательной программы, новизна материала и рассмотренной проблемы, научное значение исследуемого вопроса);

- культура письменного изложения материала (логичность подачи материала, грамотность автора)

- культура оформления материалов работы (соответствие работы всем стандартным требованиям);

- знания и умения на уровне требований стандарта данной дисциплины: знание фактического материала, усвоение общих понятий и идей;

- степень обоснованности аргументов и обобщений (полнота, глубина, всесторонность раскрытия темы, корректность аргументации и системы доказательств, характер и достоверность примеров, иллюстративного материала, наличие знаний интегрированного характера, способность к обобщению);

- качество и ценность полученных результатов (степень завершенности реферативного исследования, спорность или однозначность выводов);

- использование литературных источников.

Объективность оценки работы преподавателем заключается в определении ее положительных и отрицательных сторон, по совокупности которых он окончательно оценивает представленную работу.

При положительном заключении работа допускается к защите, о чем делается запись на титульном листе работы.

При отрицательной рецензии работа возвращается на доработку с последующим представлением на повторную проверку с приложением замечаний, сделанных преподавателем.

Не допускается сдача скачанных из сети Internet контрольных работ.

В подобном случае работа не принимается к защите и вместо него выдается новая тема. Студент, не подготовивший контрольную работу, считается не выполнившим учебный план и не может быть допущен к зачету.

## **Тематическое содержание курса**

### **Тема 1. Основные теории мотивации, концепции, основанные на представлениях о личности**

#### Содержание темы 1:

Основы теории мотивации. Теории и концепции мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Трудовая деятельность как объект мотивации

Литература к теме 1: [10; 19; 24; 25]

### **Тема 2. Процессуальные теории мотивации**

Содержание темы 2: Понятие и виды потребностей. Материальные и

духовные потребности в мотивационном процессе. Основные свойства потребностей. Мотивация трудовой деятельности: понятие, функции, механизм функционирования. Соотношение мотивации и стимулирования трудовой деятельности. Мотивация как элемент и функция управления персоналом. Современные теории трудовой мотивации: содержательные теории процессуальные теории, контекстные теории, когнитивные теории мотивации.

Литература к теме 2: [1, с.7-14, 44-93; 9, с. 27-46; 27, с.86-94].

### **Тема 3. Проблема мотивации в отечественной психологии**

Содержание темы 3: Представление о мотивах в психоанализе. Теория человеческой мотивации А. Г. Маслоу Психологические теории мотивации. Различные подходы и методы изучения. Понятие и сущность мотивации. Онтогenez становления мотивации человека. Роль мотивации в эффективном управлении персоналом. Различия в поведении индивидов, мотивированных на достижение успеха и избегание неудач.

Литература к теме 3: [12, с.87-95; 14, с.122-147]

### **Тема 4. Субъективный механизм мотивации**

Содержание темы 4: Основные типы потребностей. Потребности работника и материальная мотивация. Факторы, которые влияют на материальную мотивацию: уровень личного дохода, дифференциация затрат в организации и обществе в целом, структура личного дохода, материальное обеспечение имеющихся денежных доходов, системы материальных стимулов. Трудовая (связанная непосредственно с трудовой деятельностью) и статусная (обусловленная статусом человека) мотивация. Мотивационный мониторинг: сущность, цель, задачи, принципы

Литература к теме 4: [10, с.49-64].

### **Тема 5. Личность как субъект мотивации**

Содержание темы 5: Механизм реализации функций заработной платы. Роль заработной платы в усилении трудовой мотивации работников. Государственное и договорное регулирование заработной платы. Механизм определения индивидуальной заработной платы на уровне предприятия и отдельного структурного подразделения. Функции коллективного договора и его роль в оптимизации оплаты труда. Новые подходы к формированию тарифной системы: гибкий тариф, бестарифная (паевая) система оплаты, единая тарифная сетка. Основные требования к формированию системы премирования работников. Организация премирования персонала. Одноразовые премии и вознаграждения. Роль доплат и надбавок в усилении трудовой мотивации и материального стимулирования работников. Контрактная форма найма работников в условиях рыночного отношения.

Сравнения условий найма и оплаты труда при заключении трудового договора и контракта. Законодательные акты, которые определяют сферу использования контракта. Мотивационная роль контрактной формы найма и оплаты труда. Зарубежный опыт материального стимулирования индивида.  
Литература к теме 5: [1, с.141-159; 2; 4; 22, с.141-180].

### **Тема 6. Организация и руководитель как субъекты мотивации**

Содержание темы 6: Коллективный договор и его особенности на этапе перехода к рыночному отношению. Структура коллективного договора и его роль в усилении трудовой мотивации. Определение контрактной формы найма и оплаты труда. Правовые основы применения в Украине контрактной формы найма и оплаты труда. Преимущества контрактной формы трудового договора. Соотношение норм коллективного договора и контракта.  
Литература к теме 6: [10, с.100-112, с.227-236].

### **Тема 7. Рабочая группа как объект и субъект мотивации**

Содержание темы 7: Система нематериального стимулирования в условиях рынка. Гуманизация труда и поиск новых резервов повышения трудовой активизации. Цель и сущность программы гуманизации труда. Усиление трудовой мотивации путем привлечения рабочих к управлению производством. Формы привлечения работников к управлению. Формы групповой работы («кружки качества»). Обучение, переподготовка и карьерный рост как методы влияния на состояние трудовой мотивации. Режим рабочего дня и регулирование рабочего времени. Варианты использования гибкого графика. Стимулирования персонала на основе создания «банка времени».  
Литература к теме 7: [8; 11, с.173-188; 22, с.181-199].

### **Тема 8. Ресурсы мотивации**

Содержание темы 8: Контроль за деятельностью персонала. Сущность оценки персонала. Виды оценки: самооценка и внешняя оценка. Принципы и функции оценки работников. Значение объективной оценки персонала в усилении трудовой мотивации. Формы поведения руководителей в процессе оценки работников. Комплексная оценка персонала на основе использования системы баллов. Социально-психологическая оценка руководителей и специалистов. Использование метода опрашивания для сбора информации. Необходимость аттестации работников. Нежелательные эффекты при аттестации («месяц», «проекция», «атрибуция», «ожидание»). Работа аттестационной комиссии при аттестации персонала. Модели мотивации по результатам аттестации.

Литература к теме 8: [6, с.92-151; 7; 10, с.304-327; 25, с.204-208].

### **Тема 9. Процесс организации и условия труда**

Содержание темы 9. Категории, понятия, принципы, основные направления усиления трудовой мотивации. Защита прав работника и обязательство государства. Международные и национальные нормативные документы относительно социальной защиты. Занятость в условиях рыночного отношения. Социально-психологические проблемы и факторы трудоустройства работников предприятий, которые закрываются. Усовершенствование системы управления охраной труда. Медицинские аспекты социальной защиты работников. Проблемы реализации потребности в отдыхе. Деятельность профсоюзов в области оплаты труда и социальной защиты работников. Социальная защита в контексте проблем трудовой мотивации и конфликтов. Взаимосвязь социальной защиты и мотивации труда.

Литература к теме 9: [12, с.114-120; 15].

### **Тема 10. Диагностика систем мотивации**

Содержание темы 10 Принципы корпоративной культуры и оценка ее проявления. Виды менеджмента и развитие корпоративной культуры. Программа развития корпоративной культуры. Корпоративная культура предприятия и ее общие элементы: ценностные ориентации, личные стремления работников, внутрифирменные традиции, философия бизнеса, этические принципы и убеждения, метод выполнения работ, моральные обязательства перед акционерами, покупателями, поставщиками и обществом. Формирование высокой корпоративной культуры как элемент усиления мотивации труда. Мировой опыт создания корпоративной культуры предприятий

Литература к теме 10: [13].

### **Тема 11. Разработка и внедрение систем мотивации и оплаты труда**

Содержание темы 11: Сущность и классификация коллективов, стадии их формирования и развития. Особенности иерархии мотивов групп. Мотивационный аспект взаимодействия человека и коллектива. Факторы, которые влияют на мотивацию групп. Социально-психологические методы мотивации отдельных групп рабочих и целых коллективов.

Литература к теме 11: [14, с.240-253; 21, с. 131-152]

### **Тема 12. Управление деструктивной мотивацией**

Содержание темы 12: Опрашивание, тестирование, экспертные оценки, беседа и наблюдение, как исследовательские приемы мотивации. Разработка

мотивационного профиля работника и оценка двенадцати мотивационных факторов. Использование определенных компонентов мотивации при выборочном собеседовании. Значение относительно определения мотивационного профиля работника с целью оптимальной адаптации, эффективного взаимодействия и сотрудничества в коллективе.  
Литература к теме 12: [6, с.153-181; 18].

## Темы контрольных работ

### Вариант 1

**Тема:** Сущность и основные положения содержательных теорий мотивации (Маслоу, Альдерфер, Мак Клеlland, Герцберг, Хоманс, Аргирис, Выгодский).

**Задача.** Основными и вспомогательными рабочими предприятия отработано 72 тыс. человеко-часов и изготовлено 1200 единиц продукции при нормативной трудоемкости единицы 40 н.-ч. и БКП, равном 1,8. Определить размер премии (в %) по системе "Импрошейр".

### Вариант 2

**Тема:** Социальные выплаты. Формирование фонда социальных выплат, определение его структуры и распределение среди работников.

**Задача.** Объем реализации продукции и расход средств на заработную плату в базисном году составили соответственно 50 млн.руб. и 14 млн.руб. В отчетном году объем реализации продукции составил 57,5 млн.руб., а фактический расход средств на оплату труда - 14,8 млрд.руб. (в т.ч. партисипативный фонд зарплаты составил 12,5 млн.руб.). Определить размер премии (в %) по системе Скэнлона.

### Вариант 3

**Тема:** Основные виды социальной мотивации персонала. Социально-психологическая мотивация персонала и ее необходимость

**Задача.** Основными и вспомогательными рабочими предприятия отработано 72 тыс. человеко-часов и изготовлено 1000 единиц продукции при нормативной трудоемкости единицы 60 н.-ч. и БКП, равном 1,5. Определить размер премии (в %) по системе "Импрошейр".

### Вариант 4

**Тема:** «Компенсационные пакеты» как один из форм коллективного стимулирования работников.

**Задача.** Рассчитать сумму выходного пособия японского рабочего, имеющего среднее образование и уволившегося с предприятия по собственному желанию, если известно, что ему 33 года, он проработал на предприятии 15 лет, его квалификационный разряд V, а уровень результативности - 8.

### **Вариант 5**

**Тема:** Сущность и основные положения процессуальных теорий мотивации (Врум, Адамс, Портера-Лоулер, Ренсис Лайкерт).

**Задача.** Объем реализации продукции и расход средств на заработную плату в базисном году составили соответственно 60 млн.руб. и 16,8 млн.руб. В отчетном году объем реализации продукции составил 69 млн.руб., а фактический расход средств на оплату труда -17,62 млн.руб. (в т.ч. партисипативный фонд зарплаты составил 15 млн.руб.). Определить размер премии (в %) по системе Скэнлона.

### **Вариант 6**

**Тема:** Участие работников в прибылях как одна из форм коллективного стимулирования: сущность и виды.

**Задача.** Объем условно-чистой продукции и фактически израсходованный фонд заработной платы составили в отчетном году соответственно 20 млн.руб. и 9 млн.руб. (в т.ч. партисипативный фонд зарплаты составил 8 млн.руб.). Определить размер премии (в %) по системе Раккера, при условии, что "норма Раккера" составляет 0,55.

### **Вариант 7**

**Тема:** Системы премирования работников и их характеристика. Системы премирования за коллективные результаты, применяемые за рубежом: Скэнлона, Раккера, Импрошейр.

**Задача.** Определить сумму выходного пособия японского рабочего, имеющего среднее образование и уволившегося с предприятия по собственному желанию, если известно, что ему 28 лет, он проработал на предприятии 10 лет, его квалификационный разряд III, а уровень результативности по данным последней аттестации - 12.

### **Вариант 8**

**Тема:** Ценности и их влияние на мотивацию. Организационные формы и методы воздействия на работника

**Задача.** Определить сумму премии за экономию материальных ресурсов (цветных металлов на условную деталь), если по нормативу отходы при обработке одного изделия составляют 1,3 кг, а фактически они снижены до

0,9 кг. Объём производства – 10 тыс. условных деталей, цена 1 кг металла – 37 руб. Экономия достигнута на 60% за счёт усилий рабочих и на 40% - за счёт изменения технологии.

### **Вариант 9**

**Тема:** Основные особенности японской системы управления трудом и материального стимулирования работников.

**Задача.** Основными и вспомогательными рабочими предприятия отработано 80 тыс. человеко-часов и изготовлено 1500 единиц продукции при нормативной трудоемкости единицы 38 н.-ч. и БКП, равном 1,6. Определить размер премии (в %) по системе "Импрошейр".

### **Вариант 10**

**Тема:** Первоначальные теории мотивации: Тейлор, Мак Грегор и Оучи – теория X, Y и Z.

**Задача.** Объем условно-чистой продукции и фактически израсходованный фонд заработной платы составили в отчетном году соответственно 25 млн.руб. и 11,2 млн.руб. (в т.ч. партисипативный фонд зарплаты составил 10 млн.руб.). Определить размер премии (в %) по системе Раккера, при условии, что "норма Раккера" составляет 0,52.

## Рекомендованная литература

1. Афонин, А. С. Основы мотивации труда: организационно-экономические аспекты : учеб. пособие / А. С. Афонин. – Киев: МЗУУП, 1994. – 254 с.
2. Безтелесна, Л. Удосконалення механізму мотивації продуктивності найманих працівників / Л. Безтелесна, Г. Міщук // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 42-48.
3. Вилюнас, В. К. Психологические механизмы мотивации человека / В. К. Вилюнас. – Москва : Изд-во МГУ, 1990. – 245 с.
4. Волгин, Н. А. Современные модели оплаты труда: методика и рекомендации по внедрению / Н. А. Волгин. – Москва : Луч, 1999. – 94 с.
5. Формирование системы мотивации труда на предприятиях в условиях перехода к рыночной экономике / В. М. Гончаров [и др.]. – Киев : Техніка, 1999. – 112 с.
6. Дмитренко, Г. А. Мотивация и оценка персонала : учеб. пособие / Г. А. Дмитренко, Е. А. Шарапова, Т. М. Максименко. – Киев : МАУП, 2002. – 248 с.
7. Иванов, Ю. В. Аттестация персонала / Ю. В. Иванов // Управление персоналом. – 2006. – № 3. – С. 60-72.
8. Исикава, К. Японские методы управления качеством / К. Исикава. – Москва : Экономика, 1988. – 215 с.
9. Кокорев, В. П. Мотивация в управлении : курс лекций / В. П. Кокорев. – Барнаул : Изд-во Алтайского ГУ, 1997. – 123 с.
10. Колот, А. М. Мотивація персоналу : підручник / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2005. – 337с.
11. Колот, А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка персоналу / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 1998. – 452 с.
12. Колот, А. М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання : монографія / А. М. Колот. – Київ : КНЕУ, 2005. – 230 с.
13. Корпоративна культура : навч. посіб. / під заг. ред. Г. Л. Хаєта. – Київ : Центр навч. літ., 2003. – 403 с.
14. Лукьянченко, Н. Д. Мотивация персонала : учеб. пособие / Н. Д. Лукьянченко, Л. Л. Бунтовская. – Донецк : ДонНУ, 2004. – 324 с.
15. Социальные проблемы: оценки и пути их решения / О. Ф. Новикова [и др.]. – Киев : Наук. думка, 1995. – 102 с.
16. Основы управления персоналом / под ред. Б. М. Генкина. – Москва : Высш. шк., 1996. – 227 с.
17. Питерс, Т. В поисках совершенства: уроки самых успешных компаний Америки : пер. с англ / Т. Питерс, Р. Уотермен. – Москва : Вильямс, 2005. – 560 с.
18. Ричи, Ш. Управление мотивацией: 12 факторов мотивации : учеб. пособие / Ш. Ричи, П. Мартин. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 399 с.

19. Скударь, Г. М. Управление конкурентоспособностью крупного акционерного общества / Г. М. Скударь. – Киев : Наук. думка, 1999. – 496 с.
20. Мотивация к труду в условиях перехода к рынку / Г. М. Скударь [и др.]. – Киев : Техніка, 1995. – 89 с.
21. Сладкевич, В. П. Мотивационный менеджмент : курс лекций / В. П. Сладкевич. – Киев : МАУП, 2001. – 220 с.
22. Соломанидина, Т. О. Мотивация трудовой деятельности / Т. О. Соломанидина. – Москва : Журнал «Управление персоналом», 2005. – 278 с.
23. Тоехира Коно. Стратегия и структура японских предприятий / Тоехира Коно. – Москва : Прогресс, 1987. – 384 с.
24. Удальцова, М. В. Четыре среза занятости: ценности, мотивация, доходы, мобильность / М. В. Удальцова // Социологические исследования. – 2005. – № 7. – С. 43-52.
25. Фролкина, С. Обзор заработных плат и компенсационных пакетов за 2005 год / С. Фролкина // Менеджер по персоналу. – 2006. – № 3. – С. 44-53.
26. ХаеТ, Г. Л. Управление мотивацией труда и оптимизация его среды / Г. Л. ХаеТ, А. Л. Еськов. – Донецк : ИЭП НАН Украины, 2000. – 280 с.
27. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – Москва : Гросс-Медиа, 2005. – 224 с.

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ**  
к выполнению контрольной работы  
**по дисциплине**  
**«Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»**  
**(для студентов всех форм обучения)**

для студентов направления подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»