

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по выполнению индивидуальной работы студентов
по дисциплине**

**«Мотивация персонала»
(для студентов всех форм обучения)**

для студентов направления подготовки 38.03.03 «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
по выполнению индивидуальной работы студентов
по дисциплине**

**«Мотивация персонала»
(для студентов всех форм обучения)**

для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом»

профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда»

Рассмотрены на заседании
кафедры «Управление бизнесом
и персоналом»
Протокол № 6 от 21.02.2017 г.

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

Донецк
ДОННТУ
2017

УДК 331.108: 331.522.4

Методические рекомендации по выполнению индивидуальной работы студентов дисциплины цикла профессиональной и практической подготовки нормативной части «Мотивация персонала» для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда» / сост.: И. Г. Павловская. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 17 с.

Приведены общие положения по выполнению индивидуальной работы дисциплины цикла профессиональной и практической подготовки нормативной части «Мотивация персонала». Методические рекомендации содержат указания к выполнению индивидуальной работы по дисциплине «Мотивация персонала».

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

Тематическое содержание дисциплины.....

Методические рекомендации по выполнению индивидуальной работы.....

Темы индивидуальных работ.....

Рекомендованная литература.....

ВВЕДЕНИЕ

К современному специалисту общество предъявляет достаточно широкий перечень требований, среди которых немаловажное значение имеет наличие у выпускников определенных способностей и умения самостоятельно добывать знания из различных источников, систематизировать полученную информацию, давать оценку конкретной ситуации. Формирование такого умения происходит в течение всего периода обучения через участие студентов в практических занятиях, выполнение индивидуальных заданий, написание курсовых и выпускных квалификационных работ. При этом индивидуальная работа студентов играет решающую роль в ходе всего учебного процесса.

Индивидуальная работа - планируемая учебная работа студентов, выполняемая во внеаудиторное время по заданию и при методическом руководстве преподавателя. Индивидуальная работа является важным видом учебной и научной деятельности студента, играет значительную роль в рейтинговой технологии обучения.

Целью индивидуальной работы студентов является овладение фундаментальными знаниями, профессиональными умениями и навыками деятельности по профилю, опытом творческой, исследовательской деятельности. Индивидуальная работа студентов способствует развитию самостоятельности, ответственности и организованности, творческого подхода к решению проблем учебного и профессионального уровня.

Задачами индивидуальной работы являются:

- систематизация и закрепление полученных теоретических знаний и практических умений студентов;
- углубление и расширение теоретических знаний;
- формирование умений использовать нормативную, правовую, справочную документацию и специальную литературу;

- развитие познавательных способностей и активности студентов: творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;

- формирование самостоятельности мышления, способностей к саморазвитию, самосовершенствованию и самореализации;

- развитие исследовательских умений;

- использование материала, собранного и полученного в ходе самостоятельных занятий на семинарах, на практических занятиях, при написании курсовых работ, для эффективной подготовки к итоговым зачетам и экзаменам.

Индивидуальные занятия предполагают работу каждого студента по индивидуальному заданию и личный письменный отчет по нему.

1. ТЕМАТИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Мотивация персонала как составляющая рыночных отношений

Содержание темы 1: Условия деятельности промышленных предприятий и причины снижения их эффективности. Конкретные условия жизнедеятельности предприятия. Специфическая и общая окружающая среда. Основные проблемы предприятий в экономической сфере. Становление и развитие теории и практики мотивации. Мотивация персонала и стадии мотивационного процесса. Классические мотивационные теории управления (Ф. Тейлор, Э. Мейо, Д. Макгрегор). Проблемы мотивации персонала в условиях рыночного отношения.

Литература к теме 1: [10; 19; 24; 25]

Тема 2. Теории и системы мотивации

Содержание темы 2: Сущность категории «интерес», «потребность», «стимул» в контексте трудовой мотивации. Варианты классификаций потребностей (по А. Маслоу, И.В. Бестужеву-Лада, Алдерферу). Схема развития экономических и социальных интересов. Основные типы мотивации персонала и структура мотивационной сферы человека. Весомость и иерархия трудовых ценностей для определенных групп работников. Процессуальные и содержательные теории мотивации. Мотивационный менеджмент.

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

Тема 3. Проблемы трудовой мотивации в контексте развития новых форм хозяйствования.

Содержание темы 3: Процессы разгосударствления и приватизации в Украине и их влияние на формирование систем мотивации. Законодательная база реформирования отношений собственности. Методология и механизм преобразования государственной собственности. Ошибки приватизации. Основные проблемы трудовой мотивации. Влияние внешней среды на

эффективность деятельности субъекта хозяйствование. Проблемы адаптации и гибкости трудовой мотивации в трансформационный период. Проблема повышения организационно-экономической стойкости новых форм хозяйствование. Социальные аспекты реформирования государственной собственности. Проблемы развития новых форм хозяйствование в контексте трудовой мотивации. Мировой опыт реформирования отношений собственности.

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

Тема 4. Материальная, трудовая и статусная мотивация.

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. Материальное стимулирование персонала.

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 персонала.
Литература к теме 5: [1, с.141-159; 2; 4; 22, с.141-180].

Тема 6. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений и контрактная форма найма и оплаты труда, их мотивационная роль.

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 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. Методы нематериальной мотивации трудовой деятельности.

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. Контроль и оценка эффективной деятельности в системе мотивации труда.

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. Социальные аспекты усиления трудовой мотивации.

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. Значение корпоративной культуры предприятия в усилении трудовой 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. Особенности мотивации трудовых коллективов.

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. Исследовательские приемы мотивации работников.

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].

Тема 13. Мировой опыт усиления трудовой мотивации.

Содержание темы 13: Процессы реформирования современного корпоративного менеджмента и общемировые тенденции его развития. Системный подход к формированию механизма управления трудовой мотивацией в условиях экономики развитых стран (опыт США, Швеции,

Японии, Великобритании). Опыт функционирования американской модели акционерной «рабочей» собственности. Обогащение содержания труда, участие в управлении процессами повышение качества трудовой жизни. Использование иностранного опыта усиления трудовой мотивации работников на украинских предприятиях.

Литература к теме 13: [8; 10, с.265-277; 17; 23].

2. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ РАБОТЫ

В качестве контрольной работы студентам предлагается выполнить реферат. Тему реферата следует выбирать по двум последним цифрам в зачетной книжке. Если это число больше 24 – то вариант определяется как сумма двух последних цифр.

Написание рефератов должно способствовать закреплению и углублению знаний, а также выработке навыков самостоятельного мышления и умения решать поставленные перед студентом задачи. Содержание выполненной работы дает возможность углубить уровень знания изучаемой проблемы, показать знание литературы и сведений, собранных студентом, выполняющим реферативные работы.

Проработку тем, индивидуальных работ следует начинать с детального составления плана вопроса. План – это логическая структура рассмотрения проблемы (темы). План должен быть сложным, развернутым, включающим подразделы. Составление плана следует начать с простого, а затем продумать иерархию пунктов и превратить его в сложный. В отдельных темах допускается использование простого плана.

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.

Качество работы оценивается прежде всего по тому, насколько полно, самостоятельно и правильно студент раскрывает содержание главных вопросов темы. Содержание работы должно излагаться логически последовательно в соответствии с планом, самостоятельно составленным студентом. При написании работы не допускается дословного переписывания учебника. Все цитаты должны быть оформлены сносками с указанием источника цитаты и страницы источника.

Защита работы. После выполнения работы студент сдает ее преподавателю. После проверки работы преподаватель дает на нее рецензию, проставляет предварительную оценку или возвращает ее на доработку. Только после получения положительной оценки по работе студент допускается к сдаче семестрового контроля.

3. ТЕМЫ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ РАБОТ

1. Концепции и теории мотивации трудовой деятельности за рубежом.
2. Современные концепции мотивации трудовой деятельности.
3. Значение процессуальных теорий мотивации в практике управления персоналом.
4. Классификация мотивов и стимулов.
5. Механизм трудовой мотивации.
6. Проблемы организации оплаты труда на современном этапе.
7. Формы и системы оплаты труда: традиции и инновации.
8. Премияльные системы оплаты труда.
9. Проблемы повышения эффективности трудового поведения.

10. Основные направления государственного регулирования оплаты труда.
11. Методы стимулирования труда в неблагоприятных условиях.
12. Основные проблемы районного регулирования оплаты труда.
13. Концепция «качества трудовой жизни».
14. Методы учета трудового вклада в итоги коллективного труда.
15. Нематериальное стимулирование труда.
16. Трудовая мотивация молодежи в организации.
17. Мотивация в предпринимательской деятельности.
18. Социальные льготы и выплаты как часть доходов работника.
19. Мотивация трудовой деятельности как элемент управления персоналом.
20. Компенсационный пакет как фактор мотивации трудовой деятельности.
21. Механизм мотивации в «теневой» экономике.
22. Индивидуальное формирование механизма мотивации трудовой деятельности у личности.
23. Практика и приемы трудовой мотивации за рубежом.
24. Формы стимулирования труда
25. Методы исследования трудовой мотивации

РЕКОМЕНДОВАННАЯ ЛИТЕРАТУРА

1. Бухалков, М. И. Управление персоналом : учебник / М. И. Бухалков. – Москва : ИНФРА-М , 2007. - 400 с.
2. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – Москва : Проспект, 2009. - 688 с.
3. Дуракова, И. Б. Управление персоналом : учебник / И. Б. Дуракова. – Москва : ИНФРА-М, 2009. - 569 с.
4. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности : учеб. пособие / А. П. Егоршин. - 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 464 с. – (Высшее образование).
5. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом : учебник / А. Я. Кибанов. – 2-е изд-е. – Москва : ИНФРА-М, 2008. - 365 с.
6. Кибанов, А. Я. Управление персоналом организации : практикум : учеб. пособие / А. Я. Кибанов. – Москва : ИНФРА-М, 2007. - 251 с.
7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2009. - 524 с.
8. Никанов, Д. А. Трудовое право : курс лекций / Д. А. Никанов, А. В. Стремоухов. – Москва : Норма, 2007. - 431 с.
9. Оробец, В. М. Трудовое право : учеб. пособие / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. - 272 с.
10. Пффер, Дж. Доказательный менеджмент. Новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса / Дж. Пффер, Р. Саттен. – Москва : Эксмо, 2008. - 384 с.
11. Сперанский, А. А. Оптимизации системы стимулирования оплаты труда и материального стимулирования / А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина. – Москва : Альфа-Пресс, 2006. - 192 с.
12. Шапиро, С. А. Мотивация и стимулирование персонала / С. А. Шапиро. – Москва : ГроссМедиа, 2005. - 224 с.

14. Шаталова, Н. И. Управление персоналом на производстве : учеб. пособие / Н. И. Шаталова, Н. М. Бурносова. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2003. - 399 с.
15. Юрганова, Е. Ю. Мотивация и стимулирование труда управленческого персонала организации : дис. ... канд. экон. наук : 08.00.01 / Юрганова Елена Юрьевна. – Екатеринбург : Ин-т экономики УрО РАН, 2003. - 201 с.
16. Веснин, В. Р. Управление персоналом. Теория и практика : учебник / В. Р. Веснин. – Москва : ТК Велби : Проспект, 2008. - 688 с.
17. Дубинников, И. «Звёздная» мотивация / И. Дубинников // Справочник по управлению персоналом. - 2006. - № 7. - С. 17-22.
18. Клочков, А. Мотивация персонала на стратегию компании / А. Клочков // Управление персоналом. - 2008. - № 9. - С. 32-35.
19. Комаров, Е. Современные тенденции в мотивации и стимулировании персонала / Е. Комаров, Н. Жданкин // Управление персоналом. - 2006. - № 23. - С. 65-69.

Методические рекомендации
по выполнению индивидуальной работы студентов
по дисциплине
«Мотивация персонала»
(для студентов очной формы обучения)