

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

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
к организации самостоятельной 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

**к организации самостоятельной 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(075.8)

Методические рекомендации к организации самостоятельной работы студентов по дисциплине «Мотивация персонала» профессионального цикла практической подготовки нормативной части для студентов направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Профиль подготовки «Управление персоналом и экономика труда» / сост.: И. Г. Павловская. – Донецк : ДОННТУ, 2017. – 21 с.

Приведены общие положения к организации самостоятельной работы студентов по дисциплине профессионального цикла практической подготовки «Мотивация персонала». Методические рекомендации содержат общие положения теоретической части курса, а также указания по организации самостоятельной работы к 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

1. Тематическое содержание дисциплины.....
 2. Методические рекомендации к организации самостоятельной работы.....
 3. Темы самостоятельных работ.....
 4. Задания для самостоятельной работы.....
 5. Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества
освоения учебной дисциплины.....
- Рекомендованная литература.....

ВВЕДЕНИЕ

Целью изучения дисциплины «Мотивация персонала» является предоставление знаний о сущности социальных отношений, явлений и процессов, связанных с трудом, приобретение умений выявлять социальные факторы, влияющие на трудовую деятельность, с целью повышения ее социальной эффективности. В качестве задачи выступает изучение социальных аспектов труда, приобретение навыков и умений осуществления социального анализа изменений в трудовом процессе, содействие адекватному пониманию их сущности и рациональному реформированию.

Проведение практических занятий по дисциплине «Мотивация персонала» является составной частью учебного процесса. На практических занятиях учебный процесс направлен на закрепление и углубление теоретических знаний, полученных студентами, на формирование умения самостоятельно работать со специальной литературой и делать выводы по результатам выполненных расчетов. В качестве самостоятельной работы студент при подготовке к практическим занятиям по дисциплине «Мотивация персонала» должен изучить литературные источники и публикации, в которых рассматриваются вопросы темы каждого лекционного и практического занятия.

Данные методические указания содержат общие положения теоретической части курса, а также указания по организации самостоятельной работы к дисциплине «Мотивация персонала». На основе обоснованного решения каждого задания студенту необходимо сделать выводы и предложения.

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 хозяйствования. Проблемы адаптации и гибкости трудовой мотивации в трансформационный период. Проблема повышения организационно-экономической стойкости новых форм хозяйствования. Социальные аспекты реформирования государственной собственности. Проблемы развития новых форм хозяйствования 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 К ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

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

Цель выполнения самостоятельной 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.

Проработку тем, вынесенных для самостоятельного изучения 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.

Список литературы

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

Контроль самостоятельной работы

Оценка результатов самостоятельной работы организуется как единство двух форм: самоконтроль и контроль со стороны преподавателей.

- вынесение студентом на обсуждение в ходе практического занятия дискуссионных вопросов теоретического курса дисциплины;
- проверка освоения вопросов, вынесенных на самостоятельное рассмотрение в ходе семинарского занятия;
- обсуждение реферата в ходе практического занятия;
- устный опрос в ходе практического занятия по вопросам, вынесенным для самостоятельного изучения.

3. ТЕМЫ САМОСТОЯТЕЛЬНЫХ РАБОТ

Прилагается примерный краткий план ответа на вопрос. Возможно изменение плана, выстраивание его в выбранной студентом логике. Обязательным условием является доработка плана и представление его в виде развернутого сложного плана.

Требования: полное, логичное, грамотное рассмотрение вопроса.

Тема 1 Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Различие между собой потребности, мотивы и стимулы.
2. Стимулирование и мотивация: взаимосвязь или взаимозависимость.
3. Классификация трудовых мотивов.
4. Отличие внутренних вознаграждений от внешних.

5. Сравнительный анализ отечественных и зарубежных подходов к мотивации труда.

Тема 2. Содержательные теории мотивации.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Теория ХУ и её развитие. Возможность использования в современном бизнесе.
2. Теория человеческих отношений. Применимость в России.
3. Характеристика основных идей теории Маслоу.
4. Новаторство Альдорфера.
5. Как можно использовать теорию мотивации Херцберга на практике.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Почему концепция Д.Аткинсона относится к данной группе теорий мотивации.
2. Специфика теории справедливости С.Адамса.
3. Практические выводы из теории В.Врума.
4. Какие правила и рекомендации для руководителей вытекают из теории Б.Скиннера.
5. Характеристика основных элементов модели Портера-Лоулера и их влияние на мотивационный процесс.

Тема 4 . Материальное стимулирование. Оплата труда, ее определяющая роль в системе вознаграждения.

Вопросы для самостоятельного изучения:

- 1 Трудовой кодекс об оплате труда
- 2 Кем и как устанавливается минимальный размер оплаты труда.
- 3 Формы оплаты труда, установленные в ТК РФ.
- 4 Принципы мотивации в условиях жестко фиксированной оплаты труда.
- 5 Сравнение сдельной и повременной оплаты труда.

Тема 5. Программы и методы стимулирования.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Системы и формы оплаты труда. Мотивирующий фактор.
2. Что такое дифференциация персонала.
3. Какие существуют методы оценки должностей.
4. Виды надбавок. Различия по отнесению на статьи расходов.
5. Нематериальная денежная мотивация.

6. Понятие компенсационного пакета. Состав.

Тема 6. Управление мотивацией. Принципы разработки проекта по мотивации персонала.

Вопросы для самостоятельного изучения:

1. Источники информации для проведения диагностики системы мотивации.
2. Как связана стратегия компании, её специфика с системой мотивации.
3. Из чего может состоять система премирования.
4. Принципы создания Положения о премировании.
5. Дополнительные льготы и нематериальная мотивация: различия по форме и целям применения.

4. ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Задание 1.

Составьте схему взаимосвязи основных понятий мотивации.

Задание 2.

Составьте таблицу позитивных и негативных подкреплений в процессе трудовой деятельности. (5-6 примеров).

Задание 3.

Составить циклическую схему мотивации через возникновение и устранение потребности.

Задание 4.

Перечислите основные требования к стимулированию.

Задание 5.

Дайте сравнительную характеристику 4 темпераментам.

Задание 6.

Создайте схему формирования мотива труда..

Задание 7.

Опишите одну из методик определения ведущих мотивов в поведении человека.

Задание 8.

Составить таблицу представителей школы содержательных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 9.

Составить перечень общих признаков, характеризующих содержательные теории мотивации.

Задание 10.

Составить таблицу представителей школы процессуальных теорий мотивации с краткими характеристиками и датами жизни.

Задание 11.

Составить перечень общих признаков, характеризующих процессуальные теории мотивации.

Задание 12.

Составить таблицу типологии ресурсов мотивации и стимулов

Задание 13.

Составить таблицу духовных и биологических мотивов.

Задание 14.

Составить перечень законодательных актов федерального и муниципального значения, регулирующих уровень оплаты труда .

Задание 15.

Составить сравнительную таблицу «Современные системы оплаты труда»

Задание 16.

Составить перечень эффективных инструментов стимулирования труда руководителя.

Задание 17.

Составить таблицу мероприятий по нематериальному стимулированию с примерами их эффективного применения.

Задание 18.

Придумать 2-3 мероприятия по нематериальному стимулированию сотрудников для достижения поставленной цели..

Задание 19.

Создать перечень мероприятий по изучению эффективности системы мотивации организации.

Задание 20.

Создать таблицу последовательных мероприятий внедрения «Положения об оплате труда» с краткими характеристиками действий..

5. Контрольные вопросы для самостоятельной оценки качества освоения учебной дисциплины

1. Каково место мотивации и стимулирования в управлении трудом?
2. Что такое мотивация и стимулирование труда, как они соотносятся?
3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
4. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда?
5. Что такое потребности, каковы основные свойства и особенности различных видов потребностей?
6. Что такое мотив? Назовите основные группы мотивов.
7. Что такое стимул? Какова взаимосвязь мотива и стимула труда?
8. Охарактеризуйте механизм мотивации.
9. В чем суть психологических особенностей мотивации?
10. Какие формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника Вам известны?
11. Что изучают содержательные теории мотивации и почему они так названы?
12. Охарактеризуйте иерархию потребностей по А. Маслоу.
13. В чем отличия теории А. Маслоу от теорий его последователей?
14. В чем преимущества и недостатки различных содержательных теорий мотивации?
15. В чем особенности процессуальных теорий мотивации?
16. Охарактеризуйте основные процессуальные теории мотивации.
17. Какова сфера использования процессуальных теорий в современной практике мотивации?
18. В чем разница между работниками, описываемыми теориями X, Y и Z?
19. Каково влияние рыночной экономики на мотивацию трудовой деятельности?
20. В чем заключаются особенности мотивации предпринимательской деятельности?
21. В чем суть и различия известных Вам методик мотивации труда?
22. Что показывают результаты социологических исследований мотивации и потребностей различных групп населения?
23. Что такое внутреннее и внешнее вознаграждение?
24. Каковы цели вознаграждения и принципы построения системы вознаграждения персонала?
25. Что представляет собой компенсационная политика, каковы ее основные направления?
26. Каковы особенности мотивации и стимулирования труда при различных типах стратегии организации?
27. Что такое компенсационный пакет, какова его структура?
28. Каковы основные правила разработки компенсационного пакета?
29. Каковы дополнительные материальные стимулы применяются в оплате труда персонала?

30. Каковы элементы премиальных систем и требования к их построению?
31. Каковы системы участия работников в капитале (прибыли, собственности) Вам известны?
32. В чем мотивационный эффект систем участия?
33. Какова роль Performance management в организации стимулирования труда?
34. Какие критериальные показатели эффективности трудовой деятельности используются в системе материального вознаграждения?
35. Что представляет собой комплексная оценка эффективности работы персонала?
36. Что такое коэффициенты трудового участия и трудового вклада (КТУ и КТВ), какова их роль в трудовой мотивации?
37. Каков механизм использования КТУ (КТВ) при стимулировании труда?
38. Что представляет собой социальная мотивация трудовой деятельности, каково ее назначение?
39. Что такое социальный пакет, какова его структура?
40. Какие социальные гарантии персоналу необходимо обеспечить в соответствии с Трудовым кодексом ?
41. Чем различаются группы А и Б мотиваторов бенефиционной системы?
42. Какие принципы распределения программ социального пакета Вам известны?
43. Назовите важнейшие программы социальной мотивации персонала.
44. В чем суть и особенности морального стимулирования труда персонала?
45. В чем может выражаться эффект от морального стимулирования?
46. Каковы основные направления и методы морального стимулирования?
47. Какие факторы влияют на выбор методов морального стимулирования?
48. Что Вам известно об использовании специальных мотиваторов для сотрудников различных типов темперамента?
49. Как учитывается интеллект, стиль мышления сотрудника при мотивации трудовой деятельности?
50. Каковы особенности мотивации персонала на различных этапах трудовой карьеры?
51. Какие методы выявления потребностей персонала и выявления мотивационного профиля сотрудников Вам известны?
52. Как выявляются психотипы по темпераменту и стилям мышления в целях эффективной мотивации?
53. В чем состоят мотивационные особенности персонала в компаниях с различными организационными культурами?
54. Что представляет собой диагностика мотивационной среды компании, каково ее назначение и порядок проведения?
55. Что такое мотивационный профиль, как он выявляется?
56. Как осуществляется выбор мотивирующих мероприятий в организации?
57. Какие специфические формы и методы мотивации используются при приеме и адаптации персонала?
58. Назовите основные разделы положения об оплате труда персонала. Какие исходные данные нужны для разработки положения об оплате труда?
59. Как осуществляется внедрение, поддержка и коррекция системы

мотивации?

60. Какова роль мониторинга мотивационной среды и системы мотивации в управлении мотивацией персонала?

61. Как определить эффективность воздействия мотивационных факторов на успешность работы персонала?

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.
8. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебник / А. Я. Кибанов [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2009. - 524 с.
9. Никанов, Д. А. Трудовое право : курс лекций / Д. А. Никанов, А. В. Стремоухов. – Москва : Норма, 2007. - 431 с.
10. Оробец, В. М. Трудовое право : учеб. пособие / В. М. Оробец, Д. А. Яковлев. – Санкт-Петербург : Питер, 2009. - 272 с.
11. Пфеффер, Дж. Доказательный менеджмент. Новейшая концепция управления от Гарвардской школы бизнеса / Дж. Пфеффер, Р. Саттен. – Москва : Эксмо, 2008. - 384 с.
12. Сперанский, А. А. Оптимизации системы стимулирования оплаты труда и материального стимулирования / А. А. Сперанский, Н. В. Драгункина. – Москва : Альфа-Пресс, 2006. - 192 с.
13. 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. Ключков, А. Мотивация персонала на стратегию компании / А. Ключков // 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
к организации самостоятельной работы студентов
по дисциплине «Мотивация персонала»
(для студентов очной формы обучения)