

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич
Должность: ректор
Дата подписания: 08.12.2022 13:37:13
Уникальный программный ключ:
9ba7d3e34c012eba476ffd2d064cf2781953be730df2374d16f3c0ce536f0fc6

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«Юго-Западный государственный университет»
(ЮЗГУ)

Кафедра экономики, управления и аудита

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебной работе

О.Г. Локтионова

« 15 » 02 2021 г.



МОТИВАЦИЯ И ЦЕННОСТНАЯ ОРИЕНТАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

Методические указания для самостоятельной работы студентов
направления подготовки 39.04.01 Социология

Курск 2021

УДК 65.01; 338.2

Составитель: Л.В. Широкова

Рецензент

Доктор экономических наук, профессор *И.Г. Ершова*

Мотивация и ценностная ориентация личности : методические указания для самостоятельной работы по дисциплине «Мотивация и ценностная ориентация личности» для студентов направления подготовки 39.04.01 Социология / Юго-Зап. гос. ун-т; сост. Л.В. Широкова - Курск, 2021 - 30 с.

Методические указания раскрывают содержание дисциплины «Мотивация и ценностная ориентация личности», включают материалы, необходимые для самостоятельной подготовки к практическим занятиям (отдельные задания и примеры их выполнения, тестовые материалы, задания для самостоятельного выполнения) и самостоятельного изучения дисциплины. Указания призваны закрепить теоретические знания, полученные на лекционных занятиях и сформировать у студентов навыки самостоятельного мышления в области управления коллективом.

Предназначены для студентов направления подготовки 39.04.01 Социология, аспирантов, преподавателей.

Текст печатается в авторской редакции

Подписано в печать *15.02.21*. Формат 60x84 1/16.

Усл. печ. л.2,8. Уч.-изд. л.2,6. Тираж 100 экз. Заказ *464* Бесплатно.

Юго-Западный государственный университет
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	4
2 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ	5
3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ.....	12
4.ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ.....	13
5. ТЕМЫ КРУГЛОГО СТОЛА	17
6. ПЕРВОИСТОЧНИКИ ДЛЯ КОНСПЕКТИРОВАНИЯ.....	18
7. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ МНЕМОКАРТ	18
8. ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ	18
9. ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ С ПРЕЗЕНТАЦИЕЙ	20
10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	21
11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ.....	22

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина «Мотивация и ценностная ориентация личности» входит в часть, формируемую участниками образовательных технологий, блока 1 «Дисциплины (модули)» основной профессиональной образовательной программы – программы магистратуры 39.04.01 Социология, направленность (профиль, специализация) «Социология личности». Дисциплина изучается на 1 курсе в 1 семестре.

1.1 Цель дисциплины

Дать представления о мотивации и ценностной ориентации личности как ключевом направлении кадровой политики организации, методологии ее социологического и комплексного изучения; сформировать у студентов общие представления о существующих зарубежных и отечественных теориях мотивации личности, методах и способах мотивации личности в коллективе

1.2 Задачи дисциплины

- изучить существующие подходы и теории мотивации и ценностной мотивации в управлении персоналом организации;
- рассмотреть процесс формирования ценностных ориентаций личности;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- ознакомиться с мотивационным механизмом организации, условиями и способами его формирования и управления им.
- формировать у студентов умение рационально управлять творческим коллективом;
- развивать у студентов умение учитывать специфику управленческой деятельности, правильно организовывать и нацеливать коллектив на выполнение поставленной задачи, при этом учитывать индивидуальные особенности сотрудников.

1.3 Перечень планируемых результатов обучения по дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы

У обучающихся формируются следующие **компетенции**:

УК-5 - Способен анализировать и учитывать разнообразие культур в процессе межкультурного взаимодействия;

УК-6- Способен определять и реализовывать приоритеты собственной деятельности и способы ее совершенствования на основе самооценки;

ПК-3– Способен использовать социологические методы исследования для изучения актуальных социальных проблем, для идентификации потребностей и интересов социальных групп;

2 МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

В рамках изучения дисциплины «Мотивация и ценностная ориентация личности» работа студентов организуется в следующих формах:

- *работа с основной и дополнительной литературой по темам курса;*
- *работа с раздаточным материалом – «Скрин-шот»*
- *изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий (дискуссионные вопросы для дополнительного изучения);*
- *участие в круглых столах;*
- *подготовка к практическому занятию;*
- *выполнение индивидуальных домашних заданий, в том числе:*
 - *подготовка краткого доклада (рефератов, эссе) по теме практического занятия и разработка мультимедийной презентации к нему;*
 - *выполнение практических заданий;*
 - *конспектирование первоисточников;*
 - *составление мнемокарт;*

- подготовка к тестированию;
- самоконтроль.

Рекомендуемый ниже режим самостоятельной работы позволит студентам глубоко разобраться во всех изучаемых вопросах, активно участвовать в дискуссиях на семинарских занятиях и в конечном итоге успешно сдать экзамен по дисциплине «Современные проблемы управления персоналом».

1. «Скрин-шот» - специальный раздаточный материал, подготовленный преподавателем, который предназначен для повышения эффективности учебного процесса за счет:

- привлечения дополнительного внимания студента на наиболее важных и сложных проблемах курса;
- освобождения от необходимости ведения рутинных записей по ходу лекции и возможности более адекватной фиксации ключевых положений лекции;
- представления всего необходимого иллюстративного и справочно-информационного материала по теме лекции;
- более глубокой переработки материалов курса при подготовке к зачету или экзамену.

Самостоятельная работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» может проводиться вместо работы с конспектом лекций, если композиция каждой страницы материала построена лектором таким образом, что достаточно свободного места для конспектирования материалов лекции, комментариев и выражения собственных мыслей студента по материалам услышанного или прочитанного.

В случае, когда студенты ведут отдельные конспекты лекций, работа с раздаточным материалом «Скрин-шот» проводится вместе с работой с конспектом лекций по каждой теме.

2. В связи с большим объемом изучаемого материала, интересом который он представляет для современного образованного человека, некоторые вопросы выносятся за рамки лекций. Это предусмотрено рабочим учебным планом подготовки бакалавров. *Изучение вопросов, выносимых за рамки лекционных занятий* (дискуссионных вопросов раздела 2), предполагает

самостоятельное изучение студентами дополнительной литературы и её конспектирование по этим вопросам.

3. В ходе *практических занятий* проводится разъяснение теоретических положений курса, уточнения междисциплинарных связей.

Подготовка к практическому (семинарскому) занятию предполагает большую самостоятельную работу и включает в себя:

- Знакомство с планом семинарского занятия и подбор материала к нему по указанным источникам (основная, справочная и дополнительная литература, электронные и Интернет-ресурсы).

- Запоминание подобранного по плану материала.
- Освоение терминов, перечисленных в глоссарии.
- Ответы на вопросы, приведенные к каждой теме.
- Обдумывание вопросов для обсуждения. Выдвижение собственных вариантов ответа.

- Выполнение заданий преподавателя.

- Подготовка (выборочно) индивидуальных заданий.

Задания, приведенные в планах занятий, выполняются всеми студентами в обязательном порядке.

4. *Выполнение групповых и индивидуальных домашних заданий* является обязательной формой самостоятельной работы студентов. Дисциплина «Мотивация и ценностная ориентация личности» предполагает подготовку индивидуальных или групповых (на усмотрение преподавателя) *докладов (сообщений, рефератов, эссе, творческих заданий)* на семинарских занятиях и разработку мультимедийной презентации к нему.

Доклад - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой публичное выступление по представлению полученных результатов решения определенной учебно-практической, учебно-исследовательской или научной темы.

Эссе - средство, позволяющее оценить умение обучающегося письменно излагать суть поставленной проблемы, самостоятельно проводить анализ проблемы с использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины, делать выводы, обобщающие авторскую позицию по поставленной проблеме.

Реферат - продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде полученных результатов теоретического анализа определенной

научной (учебно-исследовательской) темы, где автор раскрывает суть исследуемой проблемы, приводит различные точки зрения, а также собственные взгляды на нее, приводит список используемых источников.

Творческое задание - частично регламентированное задание, имеющее нестандартное решение и позволяющее диагностировать умения, интегрировать знания различных областей, аргументировать собственную точку зрения. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.

Преподаватель сам формирует задание или студенты имеют возможность самостоятельно выбрать одну из предполагаемых преподавателем тем и выступить на семинарском занятии. Доклад (резюме, эссе и т.д.) как форма самостоятельной учебной деятельности студентов представляет собой рассуждение на определенную тему на основе обзора нескольких источников в целях доказательства или опровержения какого-либо тезиса. Информация источников используется для аргументации, иллюстрации и т.д. своих мыслей. Цель написания такого рассуждения не дублирование имеющейся литературы на эту тему, а подготовка студентов к проведению собственного научного исследования, к правильному оформлению его описания в соответствии с требованиями.

Работа студентов по подготовке доклада (сообщения, рефератов, эссе, творческих заданий) заключается в следующем:

- подбор научной литературы по выбранной теме;
- работа с литературой, отбор информации, которая соответствует теме и помогает доказать тезисы;
- анализ проблемы, фактов, явлений;
- систематизация и обобщение данных, формулировка выводов;
- оценка теоретического и практического значения рассматриваемой проблемы;
- аргументация своего мнения, оценок, выводов, предложений;
- выстраивание логики изложения;
- указание источников информации, авторов излагаемых точек зрения;
- правильное оформление работы (ссылки, список использованной литературы, рисунки, таблицы) по стандарту.

Самостоятельность студента при подготовке доклада (сообщение, эссе) проявляется в выборе темы, ракурса её рассмотрения, источников для раскрытия темы, тезисов, аргументов для их доказательства, конкретной информации из источников, способа структурирования и обобщения информации, структуры изложения, а также в обосновании выбора темы, в оценке её актуальности, практического и теоретического значения, в выводах.

Выступление с докладом (резюме, эссе) на семинаре не должно превышать 7-10 минут. После устного выступления автор отвечает на вопросы аудитории (студентов, преподавателя) по теме и содержанию своего выступления.

Цель и задачи данного вида самостоятельной работы студентов определяют требования, предъявляемые к докладу (резюме, эссе), и критерии его оценки: 1) логическая последовательность изложения; 2) аргументированность оценок и выводов, доказанность тезиса; 3) ясность и простота изложения мыслей (отсутствие многословия и излишнего наукообразия); 4) самостоятельность изложения материала источников; 5) корректное указание в тексте доклада источников информации, авторов проводимых точек зрения; 6) стилистическая правильность и выразительность (выбор языковых средств, соответствующих научному стилю речи); 7) уместное использование иллюстративных средств (цитат, сносок, рисунков, таблиц, слайдов).

Изложение материалов доклада должно сопровождаться *мультимедийной презентацией*. Разработка мультимедийной презентации выполняется по требованию преподавателя или по желанию студента.

Презентация должна быть выполнена в программе Power Point и включать такое количество слайдов, какое необходимо для иллюстрирования материала доклада в полном объеме.

Основные методические требования, предъявляемые к презентации:

- логичность представления с согласованностью текстового и визуального материала;
- соответствие содержания презентации выбранной теме и выбранного принципа изложения / рубрикации информации (хронологический, классификационный, функционально-целевой и др.).

- соразмерность (необходимая и достаточная пропорциональность) текста и визуального ряда на каждом слайде (не менее 50% - 50%, или на 10-20% более в сторону визуального ряда).

- комфортность восприятия с экрана (цвет фона; размер и четкость шрифта).

- эстетичность оформления (внутреннее единство используемых шаблонов предъявления информации; упорядоченность и выразительность графических и изобразительных элементов).

- допускается наличие анимационных и звуковых эффектов.

По дисциплине «Мотивация и ценностная ориентация личности» также формой самостоятельной работы студентов является *составление мнемокарт (мнемотаблиц)* - схемы, состоящие из последовательно расположенных изображений-символов, в которых зашифровано содержание текстов. Удобно начинать построение мнемокарты с середины страницы, чтобы можно было ее продолжить в любом необходимом направлении. Слова можно писать вдоль линий или в том месте, где они заканчиваются.

При потере нити рассуждений, необходимо начать с новой основной темы, расположив ее в центре. Алгоритм составления мнемокарты: знакомство с материалом (или припоминание ранее обдуманного), который необходимо упаковать в виде мнемокарты; формулировка цели создания мнемокарты (анализ, проблематизация, трансляция коллегам и т.п.); с карандашом (ручкой) и бумагой (формат А3) фиксация «потока сознания» – все мысли, которые приходят по поводу изученного материала, фиксируются в виде отдельных слов, символов (кружков, звездочек, линий и т.п.) в том порядке, в каком они спонтанно появляются в сознании.

Анализ того, что зафиксировано в мнемокarte, производится по следующей схеме:

- проявление связей и отношений между понятиями;
- реконструкция смысла символов (звездочек и т.п.);
- «критика» – попытка путем анализа обнаружить лишнее (надуманные, малозначимые, ложные и т.п.) сущности;
- «проблематизация» полученной системы понятий – попытка понять основания тех или иных отношений между

сущностями, а также выявление тех сущностей, которые могут логично следовать из изучаемого материала, но не могут быть приписаны автору исходного содержания.

– оптимизация дизайна, чтобы, например, иерархия сущностей наблюдалась визуально (бросалась в глаза). Зарисовка окончательного варианта мнемокарты.

– составление краткого пояснение к мнемокарте с «ключами» для запоминания.

– указание реквизитов самых важных источников материала, отраженного в мнемокарте.

5. *Подготовка к тестированию* предусматривает повторение лекционного материала и основных терминов, а также самостоятельное выполнение заданий в текстовой форме, приведенных в настоящих методических указаниях.

6. *Самоконтроль* является обязательным элементом самостоятельной работы студента по дисциплине «Информационные технологии в управлении промышленным производством». Он позволяет формировать умения самостоятельно контролировать и адекватно оценивать результаты своей учебной деятельности и на этой основе управлять процессом овладения знаниями. Овладение умениями самоконтроля формирует навыки планирования учебного труда, способствует углублению внимания, памяти и выступает как важный фактор развития познавательных способностей.

Самоконтроль включает:

1. Ответ на вопросы для самоконтроля для самоанализа глубины и прочности знаний и умений по дисциплине.

2. Критическую оценку результатов своей познавательной деятельности.

Самоконтроль учит ценить свое время, позволяет вовремя заменить и исправлять свои ошибки.

Формы самоконтроля могут быть следующими:

• *ответ на вопросы, приведенные к каждой теме (см. раздел 2 настоящих методических указаний);*

• *составление плана, тезисов, формулировок ключевых положений текста по памяти;*

• *ответы на вопросы и выполнение заданий для самопроверки (настоящие методические указания предполагают вопросы для самоконтроля по каждой изучаемой теме);*

- *самостоятельное тестирование по предложенным в настоящих методических указаниях тестовых заданий.*

Самоконтроль учебной деятельности позволяет студенту оценивать эффективность и рациональность применяемых методов и форм умственного труда, находить допускаемые недочеты и на этой основе проводить необходимую коррекцию своей познавательной деятельности.

При возникновении сложностей по усвоению программного материала необходимо посещать консультации по дисциплине, задавать уточняющие вопросы на лекциях и практических занятиях, уделять время самостоятельной подготовке (часы на самостоятельное изучение), осуществлять все формы самоконтроля.

3. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ, СТРУКТУРИРОВАННОЕ ПО ТЕМАМ

3.1 Содержание дисциплины

Таблица 3.1.1 – Самостоятельная работа студентов

№	Наименование раздела дисциплины	Срок выполнения (недели)	Время, затрачиваемое на выполнение СРС, в часах
1	2	3	4
1	Классические теории мотивации Подготовка <i>доклада с презентацией</i> и выступление с ними на практическом занятии в форме <i>круглого стола</i> . См. методические указания по подготовке СРС.	1-2 неделя	1,9
2	Современные теории мотивации Подготовка <i>конспекта первоисточников, мнемокарт</i> и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	3-4 неделя	2
3	Формирование ценностных ориентаций личности. Подготовка <i>доклада с презентацией, мнемокарт</i> и выступление с ним на практическом занятии в форме <i>круглого стола</i> . См. методические указания по подготовке СРС.	5-6 неделя	2
4	Современные системы материальной мотивации. Нематериальная мотивация персонала Подготовка <i>доклада с презентацией, мнемокарт</i> и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС..	7-8 неделя	2
5	Внутренняя клиентоориентированность	9-10 неделя	2

	Подготовка <i>доклада с презентацией, эссе</i> и выступление с ним на практическом занятии в форме <i>круглого стола</i> . См. методические указания по подготовке СРС.		
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей. Подготовка <i>конспекта первоисточников, мнемокарт, реферата</i> и выступление с ними на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	11-12 неделя	2
7	Управленческая акмеология. Акмеологические основы мотивации личности Подготовка <i>мнемокарт, доклада с презентацией</i> и выступление с ним на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.	13-14 неделя	2
8	Современные методы фасилитации командной работы Подготовка <i>доклада с презентацией</i> и выступление с ним на практическом занятии в форме <i>круглого стола</i> . См. методические указания по подготовке СРС.	15-16 неделя	2
9	Корпоративная культура в системе мотивации личности Подготовка <i>мнемокарт, реферата</i> и выступление с ним на практическом занятии в форме <i>круглого стола</i> . См. методические указания по подготовке СРС.	17-18 неделя	2
	Итого:		17,9

4.ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЯ

1. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?

- а) теория нужд А. Маслоу;
- б) теория ожидания В. Врума;
- в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
- г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера;
- д) теория двух факторов Ф. Гецберга.

2. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?

- а) теории нужд А. Маслоу;
- б) теории ожидания В. Врума;
- в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
- г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда;
- д) теории равенства С. Адамса.

3. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
- г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении;
- д) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;

4. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:

- а) Б. Ф. Скиннера;
- б) С. Адамса;
- в) В. Врума;
- г) модель Портера — Лоулера;
- д) Ф. Герцберга.

5. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда:

- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
- б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;
- в) наличие у рабочего потребности в достижении, в соучастии, во власти;
- г) потребность человека быть справедливо вознагражденным;
- д) все потребности человека расположенные в определенной иерархии.

6. Валентность согласно теории В. Врума - это:

- а) мера вознаграждения;

- б) мера ожидания;
- в) ожидание определенного вознаграждения в ответ на достижения результаты;
- г) мера ценности или приоритетности;
- д) ожидание желаемого результата от затраченных дополнительных усилий.

7. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:

- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
- б) человек ответственный;
- в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
- г) человек стремится делегировать полномочия;
- д) человек удовлетворен лишь экономическим стимулированием.

8. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми(находящиеся на нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические;
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение;
- д) самовыражение.

9. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) отсутствие гигиенических факторов ведет к неудовлетворенности трудом;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены;

д) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;

10. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять;
- д) шесть.

11. Создатели какой школы управления полагали, что используя наблюдения, замеры, логику и анализ можно усовершенствовать многие операции ручного труда, добиваясь их более эффективного выполнения?

- а) классическая школа или школа административного управления;
- б) школа человеческих отношений;
- в) школа науки о поведении;
- г) школа научного управления;
- д) школа науки управления или количественных методов.

12. Функции управления персоналом представляют собой:

- а) комплекс направлений и подходов работы в с кадрами, ориентированный на удовлетворение производственных и социальных потребностей предприятия;
- б) комплекс направлений и подходов по повышению эффективности функционирования предприятия;
- в) комплекс направлений и подходов по увеличению уставного фонда организации;
- г) комплекс направлений и подходов по совершенствованию стратегии предприятия;
- д) комплекс направлений и мероприятий по снижению себестоимости продукции.

13. Корпоративная культура – это _____

14. Корпоративную культуру компании создает...

- а) персонал компании;

- б) вышестоящая организация;
- в) руководитель компании.

15. Из перечисленного элементом корпоративного стиля организации не является...

- а) корпоративные предпочтения в одежде;
- б) понимание целей организации;
- в) профессиональная лексика и условные обозначения;
- г) организация рабочего времени персонала.

16. Дайте определение понятию «Фасилитация»:

- а) эффективный процесс групповых обсуждений и принятия решений;
- б) профессиональная организация процесса групповой работы, направленная на прояснение и достижение группой поставленных целей;
- в) консультация по принятию групповых решений;
- г) групповая динамика.

17. Сколько видов фасилитации выделяют в настоящее время?

- а) 3;
- б) 4;
- в) 5;
- г) 6.

18. Методы фасилитации по типу выполнения техник бывают:

- а) все;
- б) группа;
- в) индивид;
- г) все одному;
- д) один всем.

5. ТЕМЫ КРУГЛОГО СТОЛА

1. Структура личности и мотивы — как управлять мотивами любого человека.
2. Повышение эффективности коллектива за счет управления внутренней клиентоориентированностью.

3. Демотивация личности, и как этого не допустить в управлении коллективом.

4. Корпоративный кодекс.

6. ПЕРВОИСТОЧНИКИ ДЛЯ КОНСПЕКТИРОВАНИЯ

1. Абрахам Маслоу Мотивация и личность
2. Стивен Р. Кови «Семь навыков высокоэффективных людей»
3. McClelland, D.C. Общество достижения.
4. Ф. Херцберг, Б. Моснер, Б. Блох Мотивация к работе.

7. ПРОБЛЕМНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ МНЕМОКАРТ

1. Мотивация коллектива и индивидуальная мотивация
2. Экспресс-оценка должностей компании по профильным таблицам
3. Этапы разработки или корректировки системы мотивации в компании.

8. ВОПРОСЫ ДЛЯ СОБЕСЕДОВАНИЯ

1. Общая характеристика мотивации. Основные понятия и определения.
2. Общая характеристика содержательных теорий мотивации.
3. Общая характеристика процессуальных теорий мотивации.
4. Иерархия потребностей А. Маслоу Применение теории в мотивационном процессе.
5. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Применение теории в мотивационном процессе.
6. Теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда. Применение теории в мотивационном процессе.
7. Теория СВР К. Алдерфера. Применение теории в мотивационном процессе.
8. Теория «Х» и «У» Д. МакГрегора. Применение теории в мотивационном процессе.
9. Теория ожиданий В. Врума. Применение теории в мотивационном процессе.

10. Теория справедливости С. Адамса. Применение теории в мотивационном процессе.
11. Модель мотивации Портера-Лоулера. Применение модели в мотивационном процессе.
12. Основные потребности связанные с трудовой деятельностью.
13. Сущность и функции мотивов трудовой деятельности.
14. Классификация мотивов трудовой деятельности.
15. Модель функционирования мотивационного процесса.
16. Процесс мотивации и его основные составляющие.
17. Стимулирование, его сущность и виды.
18. Основные формы и методы стимулирования персонала организации.
19. Материальное вознаграждение и его компоненты.
20. Сущность и определяющая роль оплаты труда в системе материального стимулирования.
21. Основные факторы, влияющие на заработную плату.
22. Принципы оплаты труда в капиталистическом производстве.
23. Элементы организации оплаты труда.
24. Нормирование труда как элемент организации оплаты труда.
25. Системы оплаты труда персонала организации.
26. Сущность и основные функции заработной платы.
27. Основные формы и методы оплаты труда.
28. Нематериальное вознаграждение и его компоненты.
29. Материальное неденежное стимулирование труда и его компоненты.
30. Регулирование оплаты труда в коммерческой и бюджетных сферах трудовой деятельности.
31. Сущность и основные формы партисипативного управления на предприятии.
32. Структура и формирование мотивационного ядра работника.
33. Факторы влияющие на мотивационное ядро персонала организации.
34. Факторы влияющие на трудовую мотивацию.
35. Механизм формирования трудовой мотивации его компоненты.

36. Основные мотивационные ресурсы в управлении работниками предприятия.

37. Эффективность мотивационного управления на предприятии.

38. Современная политика государства в области оплаты труда.

39. Сдельная форма оплаты труда и её виды.

40. Повременная форма оплаты труда и её виды.

41. Премирование трудовой деятельности и её формы

42. Современные подходы к оплате труда персонала.

43. Системы оплаты труда персонала организации.

9. ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ РЕФЕРАТОВ И ДОКЛАДОВ С ПРЕЗЕНТАЦИЕЙ

1. Роль самомотивации персонала.

2. Работа с сопротивлением персонала изменениям в материальной мотивации.

3. Кадровые группы и их мотиваторы. Поколение Y и Z — как мотивировать.

4. Управление мотивацией талантливых сотрудников и сотрудников с высоким потенциалом. Построение карты карьеры.

5. Руководитель и его действия по мотивации сотрудников: энергизировать, вдохновлять, управлять.

6. Мотивация и контроль в системе управления организацией.

7. Теоретические аспекты проблемы формирования ценностных ориентаций.

8. Построение мотивационного профиля персонала организации.

9. Построение организационной культуры: методы формирования и поддержания эффективной организационной культуры.

10. Грейдинг как эффективная оценка ценности должности и построения систем карьерного роста.

10. ПЕРЕЧЕНЬ ОСНОВНОЙ И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЙ УЧЕБНОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

10.1 Основная учебная литература

1. Згонник, Л.В. Организационное поведение : учебник / Л.В. Згонник. – Москва : Дашков и К°, 2020. – 232 с. : ил. – Режим доступа <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=572963>

2. Килимова, Л. В. Социология [Текст] : учебное пособие / Л. В. Килимова ; Юго-Зап. гос. ун-т. - Курск : ЮЗГУ, 2014. - 118 с.

3. Шапиро, С. А. Практикум по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» [Электронный ресурс] : учебное пособие / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 87 с. – Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272158>

10.2 Дополнительная учебная литература

1. Гордиенко, В.Н. Психология удовлетворенности профессионально-педагогической деятельностью [Электронный ресурс]: монография/ Гордиенко В.Н.— Электрон. текстовые данные.— Иркутск: Восточно-Сибирская академия образования, 2009.— 135 с.

2. Деркач, А. А., Акмеология: учебное пособие. Санкт-Петербург: Питер, – 2003. – 256 с.

3. Кашапов, М. М. Акмеология : учебное пособие / М. М. Кашапов; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. – Ярославль : ЯрГУ, 2011. – 112 с.

4. Князев, А. М., Одинцова И. В. Режиссура и менеджмент технологий активно-игрового обучения – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 233 с.

5. Лобанова, Т.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для академического бакалавриата / Т. Н. Лобанова. — Москва: Издательство Юрайт, – 2019. – 131 с.

6. Околелов, О. П. Справочник по инновационным теориям и методам обучения, воспитания и развития личности [Электронный ресурс] : настольная книга педагога : справочник / О.П. Околелов. - М. Берлин : Директ-Медиа, 2015. - 272 с. - Режим доступа: <http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=278853>

7. Спивак, В.А. Управление персоналом: учебное пособие. М.: Эксмо, 2012. 790 с.

8. Шаховой, В.А. Мотивация трудовой деятельности : учебное пособие / В.А. Шаховой, С.А. Шапиро. – 4-е изд. – Москва ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 425 с. : ил., табл. – Режим доступа:–<http://biblioclub.ru/index.php?page=book&id=272218>

11. ПЕРЕЧЕНЬ РЕСУРСОВ ИНФОРМАЦИОННО-ТЕЛЕКОММУНИКАЦИОННОЙ СЕТИ «ИНТЕРНЕТ», НЕОБХОДИМЫХ ДЛЯ ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

1. <http://www.government.ru> - Интернет-портал Правительства Российской Федерации
2. <http://www.economy.gov.ru> - Министерство экономического развития Российской Федерации
3. <http://www.gks.ru> - Федеральная служба государственной статистики
4. <http://www.rbcnet.ru> - Торгово-промышленная палата РФ
5. <http://www.ecsocman.edu.ru> – «Экономика. Социология. Менеджмент».
6. <http://www.rbc.ru> – РИА «РосБизнесКонсалтинг».
7. <http://elibrary.ru> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU.
8. <http://search.ebscohost.com> – Базы данных компании EBSCO Publishing.
9. <http://www.cbr.ru> – Центральный банк РФ.
10. <http://www.consultant.ru> – «Консультант Плюс».
11. <http://www.economy.gov.ru> – Минэкономразвития России.
12. <http://www.garant.ru> – «Гарант».
13. <http://www.gks.ru> – Федеральная служба государственной статистики.
14. <http://www.gov.ru> – Сервер органов Государственной власти РФ.