

Документ подписан простой электронной подписью  
Информация о владельце:  
ФИО: Емельянов Сергей Геннадьевич  
Должность: ректор  
Дата подписания: 08.12.2022 13:37:15  
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 ЛИЧНОСТИ В УПРАВЛЕНИИ КОЛЛЕКТИВОМ

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 личности в управлении коллективом:**  
методические указания для самостоятельной работы по дисциплине  
«Мотивация личности в управлении коллективом» 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 личности в управлении коллективом», 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 *468* Бесплатно.  
Юго-Западный государственный университет  
305040, г. Курск, ул. 50 лет Октября, 94.

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

# 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Дисциплина «Мотивация личности в управлении коллективом» 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 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 стимулирования трудовой деятельности персонала организации;
- рассмотреть мотивы к труду, системы стимулирования и оплаты труда;
- овладеть основами материальной и нематериальной мотивации труда персонала в организации;
- 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 личности в управлении коллективом» 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 личности в управлении коллективом» 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 согласованность 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 личности в управлении коллективом» 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 мнемокарте, 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 пояснения 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 тестовым заданиям.*

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	Современные системы материальной мотивации. КРІ и грейдирование 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	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 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.	9-10 неделя	2
6	Управления опытом кандидатов и сотрудников. Ценностное предложение – мотивация личности для всех ролей. Подготовка <i>конспекта первоисточников,</i>	11-12 неделя	2

	<i>мнемокарт, реферата</i> и выступление с ними на практическом занятии См. методические указания по подготовке СРС.		
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-Клеланда;
- 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-Клеланда:**

- 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 достижении 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.