

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Оренбургский государственный университет»

Кафедра управления персоналом, сервиса и туризма

Л.В. Докашенко

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Методические указания

Рекомендовано к изданию редакционно-издательским советом федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Оренбургский государственный университет» для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.03.03 Управление персоналом, 43.03.02 Туризм, 43.03.01 Сервис

Оренбург
2019

УДК 005.95 (076.5)
ББК 65.291.6-21я7
Д 63

Рецензент – кандидат экономических наук А.М. Ситжанова

Д 63 **Докашенко Л.В.**
Мотивация трудовой деятельности : методические указания / Л.В.
Докашенко ; Оренбургский гос. ун-т. – Оренбург : ОГУ, 2019. – 17 с.

Методические указания содержат задания, общие требования к содержанию, структуре, изложению и оформлению контрольной работы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности».

Методические указания предназначены для обучающихся по образовательным программам высшего образования по направлениям подготовки 38.03.03 Управление персоналом, 43.03.02 Туризм, 43.03.01 Сервис.

УДК 005.95 (076.5)
ББК 65.291.6-21я7

©Докашенко Л.В., 2019
© ОГУ, 2019

Содержание

Введение	4
1 Общие положения по выполнению контрольной работы.....	6
2 Порядок представления к защите и защита контрольной работы	7
3 Общие требования к построению и оформлению контрольной работы	8
4 Задания для выполнения контрольной работы	14
5 Литература, рекомендуемая для выполнения контрольной работы	15
5.1 Основная литература.....	15
5.2 Дополнительная литература.....	16
5.3 Периодические издания	16
5.4 Интернет-ресурсы	17

Введение

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» направлена на усвоение теоретических знаний и формирование практических навыков эффективного овладения управлением мотивацией персонала организации, активизации обучения студентов поиску неординарных решений в управлении мотивацией персонала организации, на основе теоретических и практических достижений научного менеджмента, а также расширение кругозора, повышение культурно-образовательного и интеллектуального уровня, овладение умениями выявлять мотивационную составляющую в управлении персоналом организации.

Дисциплина «Мотивация трудовой деятельности» относится к блоку дисциплин по выбору и изучается обучающимися по направлениям подготовки 38.03.03 Управление персоналом, 43.03.02 Туризм, 43.03.01 Сервис.

Одним из этапов изучения дисциплины является выполнение студентами контрольной работы, что позволяет расширить знания, усилить понимание сущности изучаемых проблем, сформировать убеждение в необходимости постоянного творческого развития.

Главная цель методических указаний оказать методическую помощь обучающимся при выполнении контрольной работы, которая является формой итоговой оценки, средством определения уровня подготовки обучающегося по данной дисциплине, основой развития его творческих способностей, умения проводить самостоятельные исследования.

В процессе выполнения работы обучающийся приобретает необходимые навыки: умение отбирать и критически оценивать необходимый теоретический материал, пользоваться специальной литературой, анализировать имеющиеся данные, сопоставлять факты, делать теоретические и практические выводы.

В методических указаниях даны рекомендации к содержанию и оформлению контрольных работ, порядок их выполнения, задания, список рекомендуемой литературы.

Контрольная работа по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» является самостоятельной работой обучающегося. Цель выполнения контрольной работы – закрепить знания, углубить навыки в области управления мотивацией и стимулированием персонала. В процессе работы студент должен осмыслить подходы к мотивации и стимулированию персонала современных организаций, изучить основы проектного менеджмента, определить возможность использования передового зарубежного и российского опыта в области управления персоналом, мотивации и стимулирования трудовой деятельности, проектирования и планирования систем мотивации и стимулирования, проявить способность к системному анализу управления персоналом организации.

При выполнении контрольной работы обучающийся должен показать глубокие знания экономической литературы, действующих законодательных актов и положений, уметь подбирать, изучать и обобщать материалы из различных источников информации, показать владение методологией современного менеджмента и её применения при анализе конкретных практических ситуаций в области управления персоналом.

Вместе с тем, контрольная работа должна отражать образовательный уровень обучающегося по направлениям подготовки 38.03.03 Управление персоналом, 43.03.02 Туризм, 43.03.01 Сервис и свидетельствовать о наличии у него теоретических знаний, практических умений и навыков, присущих специалисту в следующих видах профессиональной деятельности:

- организационно-управленческой;
- информационно-методической;
- коммуникативной;
- проектной.

После самостоятельного изучения всех тем курса обучающийся должен подготовить и в установленные сроки предоставить на кафедру контрольную работу в соответствии с заданием и методическими указаниями по ее выполнению, приведенными далее.

После защиты контрольной работы обучающийся допускается к зачету, которым завершается изучение курса.

1 Общие положения по выполнению контрольной работы

Контрольная работа должна носить творческий характер и содержать анализ различных точек зрения по вопросам в области управления персоналом организации, иметь практическую оценку, содержать собственную точку зрения обучающегося к исследуемому вопросу.

Особое внимание при выполнении контрольной работы нужно уделить изучению теории и практики, а также научных публикаций последних лет в области управления персоналом и подходов к мотивации и стимулированию трудовой деятельности. После подбора и тщательного изучения подобранных литературных источников и материала начинается процесс непосредственно написания контрольной работы.

Качественно выполненная контрольная работа характеризуется раскрытием сущности изучаемой проблемы и изложением собственной позиции по дискуссионным вопросам.

При оценке работы учитывается владение обучающимся материалом, собственная позиция и кругозор по исследуемому вопросу, а также умение сравнивать, сопоставлять и анализировать изучаемый материал.

Простое переписывание прочитанного материала, изложение дискуссионных вопросов без формирования собственной позиции, описание текущих инструкций, без аналитического осмысливания практического материала может послужить причиной низкой оценки выполненной контрольной работы, так как такая работа не отражает умение обучающегося

самостоятельно и творчески использовать имеющийся материал и сочетать его с теоретическими знаниями, полученными при изучении дисциплины.

2 Порядок представления к защите и защита контрольной работы

К защите контрольной работы допускаются обучающиеся, выполнившие все требования учебной программы по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности».

Подготовленная контрольная работа подписывается обучающимся и представляется преподавателю на проверку в установленные сроки на кафедру, в кабинет 6405. Проверка контрольных работ ведущим преподавателем осуществляется в течение недели после их сдачи.

Если в результате проверки обнаружены ошибки, неполный объем или низкое качество оформления работы, она возвращается для доработки. Замечания руководителя в письменном виде представляются обучающемуся. На титульном листе делается отметка «Доработать» или «Переделать». При соответствии контрольной работы установленным требованиям руководитель ставит на титульном листе отметку «К защите».

Контрольная работа является принятой, когда содержание работы развернуто, обосновано, содержит четкие цели, приведены примеры, практическое задание выполнено полностью, без существенных ошибок. Контрольная работа не зачитывается, если содержание работы краткое, выводы не обоснованы, цели не ясны и не конкретны, отсутствуют примеры, практическое задание не выполнено или выполнено не в полном объеме, либо содержит грубые ошибки.

3 Общие требования к построению и оформлению контрольной работы

Выполненная контрольная работа должна соответствовать следующим требованиям:

- работа должна быть выполнена и представлена на рецензирование в срок, установленный преподавателем;
- задачи следует решать в том порядке, в каком они даны в задании;
- контрольную работу следует оформить в соответствии со стандартом организации.

Обучающиеся, не получившие зачета по контрольной работе, к экзамену не допускаются. Если выполнение контрольной работы вызывает затруднения, следует обратиться за устной или письменной консультацией на кафедру к преподавателю.

Общие требования к построению и оформлению контрольной работы представлены в СТО 02069024. 101-2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления».

Контрольная работа по дисциплине «Мотивация трудовой деятельности» содержит:

- титульный лист;
- содержание;
- введение;
- теоретическую часть;
- практическую часть;
- заключение;
- список использованных источников.

Примеры оформления титульного листа контрольной работы и ее содержания приведены в СТО 02069024. 101-2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления».

Введение – вступительная часть основного текста контрольной работы. Введение состоит из обязательных элементов, которые необходимо правильно сформулировать (таблица 1).

Во «Введении» необходимо обосновать актуальность разрабатываемой темы. Определяются объект и предмет исследования, а также цель работы и задачи, которые необходимо решить для достижения поставленной цели. Введение по объему должно составлять 1-1,5 страницы.

Таблица 1 – Структура введения контрольной работы

Элемент введения	Комментарий к формулировке
Актуальность темы	Раскрыть суть исследуемой проблемы, показать ее актуальность и степень проработанности в трудах по управлению персоналом организации. Желательно при демонстрации актуальности привести ряд статистических или фактических данных, характеризующих важность проблемы. Избегайте при формулировке актуальности использования общеизвестных и банальных вещей (например, общепринятых определений). Ссылки на список литературы во введении обычно не приводят. В целом актуальность прописывается в рамках 1-2 абзацев, занимая не более половины страницы.
Цель работы	Должна заключаться в решении исследуемой проблемы путем ее анализа. Цель отвечает на вопрос: «что должно быть достигнуто в ходе выполнения работы?» (например, «рассмотрение теоретических аспектов по...»).
Задачи работы	Определяются исходя и в развитие цели работы. Задачи должны быть ответом на вопрос: «Как будет достигнута цель исследования?» Задачи контрольной работы, как правило, формулируются по содержанию разделов.

Далее представлены требования к структуре и содержанию основной части контрольной работы.

Текст основной части контрольной работы должен состоять двух разделов, охватывающий теоретические и практические вопросы.

В «Теоретической части» контрольной работы излагаются основные теоретические положения (роль, сущность и основные понятия) по

рассматриваемой проблеме. Проводится обзор методов и подходов к решению поставленных во введении задач.

Излагая суть применяемых методик, используя формулы и цитируя различных авторов, необходимо делать соответствующие ссылки на первоисточники, указывая в квадратных скобках номер источника из списка литературы.

«Практическая часть» контрольной работы должна стать логическим продолжением теоретической части, предполагает внедрение методов и инструментов, предложенных в первой теоретической части, но уже для конкретного объекта. Для большинства представленных вариантов практическая часть предусматривает разработку программы мотивации персонала организации.

В качестве объекта исследования следует выбрать предприятие или организацию, на котором обучающийся проходил практику или любое другое, с деятельностью которого он знаком и сможет получить необходимые материалы и документы.

В основной части контрольной работы должны присутствовать иллюстрации (таблицы, схемы, графики и т.п.) с соответствующими ссылками и комментариями, которые придают тексту ясность и конкретность.

Также рекомендуется по итогам каждой главы (раздела) в конце приводить основные выводы (или результаты), полученные в данном разделе, наиболее важные с точки зрения поставленной цели и задач контрольной работы. Главный критерий при определении качества главы – это полнота и качество выполнения поставленных и решаемых в данном разделе задач.

Рекомендуется придерживаться следующей структуры основной части контрольной работы: обучающийся раскрывает общетеоретические проблемы темы, излагает понятийный аппарат, критически осмысливает взгляды управленцев, экономистов, социологов, психологов и других специалистов на исследуемую проблему. Основная часть контрольной работы должна включать

принципы, правила, цели, задачи, функции, структуру, методы или способы, стратегии, относящиеся к выделенной проблеме или экономическому явлению.

Структурные единицы основной части (разделы, подразделы, пункты) должны иметь порядковую нумерацию в пределах всего текста, за исключением введения, содержания, заключения и приложений. Все структурные единицы основного текста контрольной работы следует нумеровать арабскими цифрами и иметь заголовки. Заголовки должны четко и кратко отражать содержание структурной единицы основного текста.

Заголовки следует печатать с абзацного отступа без точки в конце, не подчеркивая. Если заголовок состоит из двух предложений, их разделяют точкой. Переносы слов в заголовках не допускаются. Общий объем раздела 8-10 страниц.

Заключение – завершающая часть основного текста контрольной работы. В заключении приводятся основные результаты проведенных студентом работ по теоретическому изучению вопросов контрольной работы. Заключение не включается в общую нумерацию структурных единиц текста, его размещают на отдельной странице, располагая слово «Заключение» посередине поля страницы с первой прописной буквы. Заключение должно быть представлено на 1-1,5 страницах и должно содержать краткие выводы и основные результаты проведенного исследования.

Список использованных источников приводится в конце документа. Он должен содержать сведения о научной, учебной, информационной, нормативно-технической, справочной, периодической литературе, использованной при написании контрольной работы, в соответствии с требованиями СТО 02069024.101-2015 «Работы студенческие. Общие требования и правила оформления», размещенного на сайте ОГУ <http://osu.ru/doc/385>.

Список использованных источников должен включать 5-10 источников, включая литературу за последние 5 лет.

В приложении может быть представлен графический материал, таблицы большого формата. Каждое приложение следует начинать с новой страницы с указанием вверху посередине страницы слова «Приложение» и его обозначения, а под ним в скобках для обязательного приложения пишут слово «обязательное», а для информационного «рекомендуемое» или «справочное». Приложение должно иметь заголовок, который записывают симметрично относительно текста с прописной буквы отдельной строкой.

Приложения располагают в порядке ссылок на них в тексте. Приложения обозначают прописными буквами русского алфавита, начиная с А (за исключением букв Ё, З, Й, О, Ч, Ъ, Ы, Ь), которые приводят после слова «Приложение».

Текст контрольной работы должен быть кратким, точным, не допускающим различных толкований, логически последовательным. В тексте должны применяться научно-экономические термины, обозначения и определения, установленные соответствующими стандартами или общепринятые в научно-экономической литературе.

В контрольной работе не допускается применять обороты разговорной речи, публицистические термины. За содержание работы, достоверность приведенных данных, несёт ответственность ее автор.

При написании контрольной работы следует оставлять поля для замечаний рецензента. Страницы должны быть пронумерованы. Общая нумерация страниц контрольной работы начинается с титульного листа, однако номер на нем не ставится. Примерный объем работы 15-20 страниц печатного текста формата А4.

Содержание работы оценивается по следующим основным критериям: грамотность, логика в изложении, критический анализ предлагаемого материала, наличие выводов, соответствие языкового оформления текста научному стилю изложения, самостоятельность в подборе и использовании дополнительных источников, умение обучающегося показать свой кругозор по

исследуемому вопросу. Не допускается прямая переписка текстов из источников без цитирования и соответствующих ссылок.

Сроки представления контрольной работы устанавливаются индивидуальным графиком.

В случае если контрольная работа не будет зачтена, её необходимо доработать, учитывая все замечания рецензента. Исправления следует выполнять на отдельных листах как приложение к контрольной работе. Не исключается возможность, в случае необходимости, повторного выполнения всей контрольной работы. Новый вариант выполненной работы представляется на рецензирование вместе с первоначальным вариантом.

Контрольная работа оценивается «зачтено» или «не зачтено» (таблица 2). Кафедра самостоятельно определяет критерии оценки контрольных работ. Оценка «зачтено»/«не зачтено» выставляется на титульном листе работы.

Таблица 2 – Критерии оценки контрольной работы

Оценка	Критерии
зачтено	Выставляется студенту, если он глубоко и точно усвоил программный материал, исчерпывающе, последовательно, четко и логически стройно его излагает, умеет тесно увязывать теорию с практикой, правильно обосновывает принятое решение, соблюдает правила оформления контрольной работы
не зачтено	выставляется студенту, который не знает значительной части программного материала, допускает существенные ошибки, неуверенно с затруднениями выполняет практические задания, не соблюдает правила оформления контрольной работы

На работу должна быть дана рецензия, в которой следует дать рекомендации по устранению допущенных в контрольной работе ошибок.

Если контрольная работа получила оценку «не зачтено», то в рецензии следует указать причины такой оценки. Контрольная работа не может быть зачтена при наличии в ней хотя бы одного из нижеперечисленных недостатков:

- контрольная работа выполнена не по своему варианту;

– контрольная работа не соответствует требованиям, принятым в университете.

4 Задания для выполнения контрольной работы

Тематика контрольной работы составлена таким образом, что охватывает главные аспекты изучаемой дисциплины. Выбор темы контрольной работы осуществляется в соответствии первой буквы фамилии студента (таблица 3).

Таблица 3 – Выбор варианта контрольной работы

Фамилия студента по алфавиту	Тема контрольной работы
А	Методы материальной мотивации трудовой деятельности персонала организации
Б	Методы нематериальной мотивации трудовой деятельности персонала организации
В	Системы оплаты труда: условия, преимущества, недостатки
Г	Система контроля работников с целью мотивации трудовой деятельности
Д	Мотивационные ресурсы в управлении организацией
Е	Разработка системы мотивации трудовой деятельности персонала организации
Ж	Развитие системы мотивации трудовой деятельности персонала
З	Особенности стимулирующей оплаты труда в организации
И	Современные технологии мотивации трудовой деятельности персонала организации
К	Формирование системы материального стимулирования трудовой деятельности персонала организации
Л	Оценка эффективности системы мотивации и стимулирования труда работников предприятия
М	Повышение эффективности премиальных систем оплаты труда в организации
Н	Подходы к мотивации персонала за рубежом
О	Формирование мотивирующей системы оплаты персонала организации
П	Формирование мотивирующей системы оплаты труда управленческих кадров организации

Р	Формирование системы материального стимулирования трудовой деятельности персонала организации
С	Способы повышения эффективности оплаты труда в организации
Т	Формирование мотивирующей системы оплаты труда
У	Процессуальные теории мотивации и их применение на современных предприятиях
Ф	Формы и методы мотивации трудовой деятельности
Х	Мотивация персонала и рынок труда
Ц	Подходы к мотивация трудовой деятельности на советских предприятиях
Ч	Расчет эффективности мотивации труда работников предприятия
Ш	Особенности мотивирующей оплаты труда
Щ	Содержательные теории мотивации и их применение на современных предприятиях
Э	Организация мотивации труда в проектных группах
Ю	Оплата труда в России и за рубежом: сравнительный анализ
Я	Подходы к мотивации персонала на российских предприятиях

5 Литература, рекомендуемая для выполнения контрольной работы

5.1 Основная литература

1. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Учебник / А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева; Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 524 с.: 60x90 1/16. – (ВО: Бакалавриат). (п) ISBN 978-5-16-003544-4 – Режим доступа: <http://znanium.com/bookread2.php?book=472457>
2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст]: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлениям "Менеджмент", "Управление персоналом" / Кибанов А. Я. [и др.]. – Москва : ИНФРА-М, 2014, 2015. – 524 с.: ил. – (Высшее образование. Бакалавриат). – На обл. и тит. л.: Электронно-библиотечная система znanium.com. – Библиогр.: с. 412-414. – Прил.: с. 415-516. – ISBN 978-5-16-003544-4.

5.2 Дополнительная литература

1. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] : учеб. пособие для вузов / Х. Хекхаузен. – 2-е изд. – СПб. : Питер, 2003. – (Мастера психологии) – ISBN 5-94723-389-4. – ISBN 5-89357-159-2.
2. Маслоу, А. Г. Мотивация и личность [Текст] : пер. с англ. / А. Г. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
3. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст] : учеб. пособие / Е. П. Ильин. – СПб. : Питер, 2008. – 509 с. – (Мастера психологии). – Библиогр.: с. 481-501. – Предм. указ.: с. 502-508. – ISBN 978-5-272-00028-6.
4. Макклелланд, Д. Мотивация человека = Human Motivation [Текст]: пер. с англ. / Д. Макклелланд. – СПб. : Питер, 2007. – 672 с. : ил. – (Мастера психологии). – Парал. тит. л. англ. – Предм. указ.: с. 666-669. – ISBN 978-5-469-00449-3.
5. Егоршин, А. П. Мотивация трудовой деятельности [Текст]: учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальности "Управление персоналом" / А. П. Егоршин. – 2-е изд., перераб. и доп. – Москва : ИНФРА-М, 2008. – 464 с. – (Высшее образование). – Глоссарий: с. 447-455. – Библиогр.: с. 455-459 и в подстроч. примеч. – ISBN 978-5-16-002793-7.5.3

5.3 Периодические издания

1. Кадровая служба и управление персоналом предприятия: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
2. Кадровик: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
3. Кадровое дело: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
4. Кадры предприятия: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
5. Менеджмент в России и за рубежом: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.

6. Право и экономика: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
7. Проблемы теории и практики управления: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.
8. Управление развитием персонала: журнал. – М.: Агентство "Роспечать", 2019.

5.4 Интернет-ресурсы

1. <http://psyfactor.org/lib/self-management-4.htm> интернет – портал по управлению мотивацией персонала организации.
2. <http://www.smartcat.ru> интернет – портал, содержащий литературу по управлению персоналом.
3. <http://smartfield.ru/doc/samomenedzhment-uslovie-lichnogo-i-professionalnog/> интернет-портал, содержащий статьи по мотивации и стимулированию персонала организации.
4. <https://mysocrat.com/theme-search/books/motivaciya-trudovoj-deyatelnosti/> – интернет-портал, содержащий литературу по мотивации.