

МІЖРЕГІОНАЛЬНА
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП



НАВЧАЛЬНА ПРОГРАМА
дисципліни
“МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ”
(для спеціалістів, магістрів)

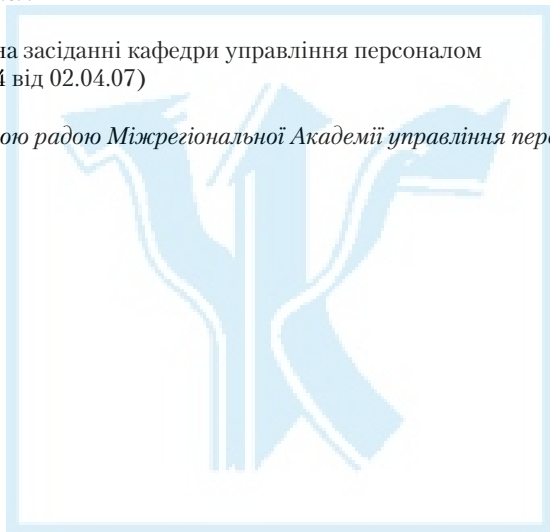
МАУП

Київ 2007

Підготовлено професором кафедри управління персоналом
Г. А. Дмитренком

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом
(протокол № 4 від 02.04.07)

Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом



МАУП

Дмитренко Г. А. Навчальна програма дисципліни “Мотивація персоналу”
(для спеціалістів, магістрів). — К.: МАУП, 2007. — 20 с.

Навчальна програма містить пояснювальну записку, тематичний план, зміст дисципліни “Мотивація персоналу”, теми контрольних робіт, питання для самоконтролю, а також список літератури.

© Міжрегіональна Академія
управління персоналом (МАУП),
2007

ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Дисципліну “Мотивація персоналу” вивчають у вищих навчальних закладах та інститутах підготовки й підвищення кваліфікації кадрів на третьому ступені вищої (зокрема, післядипломної) освіти для спеціалістів управління персоналом.

Мета навчальної дисципліни — формування системи теоретичних і прикладних знань у галузі посилення трудової активності персоналу, поліпшення якісних показників роботи засобами сучасних методів матеріальної, трудової та статусної мотивації, а також формування в менеджерів з персоналу знань, умінь і навичок мотивації персоналу організації та його оцінювання, розвиток здібностей, які дають змогу займатись управлінською, організаційною, методичною, діагностичною, інноваційною діяльністю в управлінні організаціями, беручи до уваги їх розвиток і ефективно використовуючи кадровий потенціал.

Завдання дисципліни — отримання студентами стійких сучасних знань із теорії мотивації персоналу, формування в них навичок і вмінь самостійно аналізувати стан мотивації персоналу та розробляти науково-практичні рекомендації щодо її посилення; розвиток здібностей до науково-дослідної роботи, а також самостійності та відповідальності в обґрунтуванні та прийнятті рішень з мотиваційного менеджменту.

Предмет дисципліни — потреби, інтереси, стимули, економічні й соціально-психологічні відносини як складові мотиваційного механізму трудової діяльності.

Дисципліну “Мотивація персоналу” вивчають після дисциплін “Економіка праці в організації”, “Управління персоналом”, “Менеджмент продуктивності”.

Вивчивши цю дисципліну, студент має *знати*:

- теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності як складової соціально-трудова відносин;
- змістові характеристики сучасних теорій мотивації, основи мотивації й оцінювання персоналу організації;
- механізми дії законів управління в мотивації діяльності персоналу;
- сутність мотиваційного моніторингу;
- традиційні та нетрадиційні підходи до організації матеріального стимулювання персоналу;

- змістові характеристики нематеріальної мотивації трудової діяльності;
- сутність, види, функції, методи мотивації й оцінювання персоналу;
- сучасні підходи до дослідження проблем мотивації персоналу;
- теорії і моделі мотивації персоналу, способи активізації його індивідуальної та групової діяльності;
- мотиваційні механізми стратегічного управління персоналом;
- основи візуальної та психологічної діагностики;
- феноменологію, закономірності та механізми розвитку людини до зрілості в разі досягання нею досить високого рівня розвитку;

уміти:

- організовувати систему мотивації персоналу організації;
- застосовувати методи й технології мотивації персоналу;
- організовувати проведення мотиваційного моніторингу для ефективного впливу на поведінку персоналу;
- оцінювати стан матеріальної мотивації в організації та проектувати заходи щодо її посилення;
- обґрунтовувати найраціональніші підходи до організації системи нарахування заробітної плати з огляду на зарубіжний досвід;
- оцінювати стан трудової та статусної мотивації праці;
- проектувати заходи щодо посилення трудової та статусної мотивації трудової діяльності;
- розробляти комплексні програми активізації трудової діяльності персоналу організації на основі сучасних методів мотивації трудової діяльності;
- розкривати й досліджувати фактори, що сприяють розвитку професійної концепції, а також ті, що гальмують її;
- планувати й організовувати ефективну діяльність у процесі розв'язування завдань мотивації та оцінювання персоналу організації.

Для ефективного виконання зазначених завдань у програмі передбачено такі форми навчання: лекції, семінари й тематичні дискусії, імітаційні вправи, аналіз ситуацій, рольові та ділові ігри, елементи акмеологічного тренінгу.

ТЕМАТИЧНИЙ ПЛАН
дисципліни
“МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ”

№ пор.	Назва змістового модуля і теми
	Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу
1	Основні поняття мотивації. Підходи до дослідження й організації мотивації персоналу
2	Закони управління, що діють у сфері мотивації персоналу
3	Персонал – суб’єкт і об’єкт мотивації й оцінювання
4	Теоретичні основи мотивації персоналу
	Змістовий модуль II. Мотивація діяльності персоналу організації
5	Мотивація діяльності персоналу організації
6	Стимулювання діяльності персоналу
7	Методи й технології мотивації персоналу
8	Мотиваційні механізми стратегічного управління мотивацією персоналу
9	Акмеологічний тренінг
Разом годин: 108	

ЗМІСТ
дисципліни
“МОТИВАЦІЯ ПЕРСОНАЛУ”

Змістовий модуль I. Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу

Тема 1. Основні поняття мотивації. Підходи до дослідження й організації мотивації персоналу

Місце мотивації в системі соціально-трудових відносин і менеджменті персоналу. Мотивація персоналу як наука та галузь практичної діяльності.

Предмет навчальної дисципліни “Мотивація персоналу”, її структура й основні завдання. Потреби як ключова категорія навчальної

дисципліни та провідна ланка мотивації персоналу, їх класифікація. Психологічні аспекти мотивації.

Сутність і значення категорій “потреба”, “мотив”, “інтерес”, “стимул”, “стимулювання”. Взаємозв’язок ключових категорій навчальної дисципліни.

Сучасні трактування сутності поняття “мотивація персоналу”, його внутрішня динаміка та специфічні ознаки. Мотивація як атрибут біосоціальної системи, комплекс біопсихічних станів і реакцій людини. Свідомі та несвідомі дії людини в системі мотивації.

Методологічні підходи до дослідження й організації мотиваційної діяльності персоналу управління. Натуралістичний підхід. Заданість об’єкта дослідження. Онтологічні й організаційно-розумові припущення. Можливості натуралістичного підходу.

Натуралістичний підхід. Заданість об’єкта дослідження. Системодіяльнісний підхід. Дослідницька розумова діяльність як основа організаційної структури мислення спеціаліста в системодіяльному підході. Орієнтація на засоби, методи та структури розумової діяльності людини.

Системодіяльнісний підхід. Дослідницька розумова діяльність як основа організаційної структури мислення спеціаліста в системодіяльному підході. Орієнтація на засоби, методи та структури розумової діяльності людини. Методологічна сутність опозиції натуралістичного підходу.

Акмеологічний підхід до мотивації та оцінювання персоналу. Умови й фактори, що сприяють мотивації розвитку професіоналізму особистості та діяльності спеціаліста. Вихідні положення, головні ідеї й основні правила, застосовані в акмеологічному дослідженні мотивації діяльності персоналу.

Література [1; 2; 7; 8; 33]

Тема 2. Закони управління, що діють у сфері мотивації персоналу

Поняття закону. Взаємозв’язок законів, принципів, цілей, методів мотивації. Загальні закони: єдності біологічного та соціального в людині, свідомого та несвідомого. Закони зворотного зв’язку, потрібного різноманіття, резонансного збудження систем, послідовності розвитку, зростання ентропії, відносності, кумулятивного впливу, зовнішніх впливів, дедалі більшої варіативності поведінки, інвертності, установки, домінанти.

Закони зв'язку із зовнішнім середовищем: урівноваження навколишнього середовища; адаптації.

Соціально-психологічні закони поведінки. Закон традицій і звичаїв, вплив соціальних норм. Біопсихічні закони поведінки. Закон змагання, антиципації. Вплив емоцій.

Особливості дії механізму мотивації персоналу організації з огляду на об'єктивні закони управління.

Література [23; 28; 35; 36]

Тема 3. Персонал — суб'єкт і об'єкт мотивації й оцінювання

Людина як біосоціальна й духовна, здатна до самоорганізації, саморегульована система.

Потреби людини, персоналу як активаційний початок діяльності. Розуміння мотиву в психологічній теорії діяльності. Інтелектуальні, чуттєві, дієві, самовизначальні засади механізму саморозвитку людини. Людина як індивід, суб'єкт, особистість, індивідуальність, універсум. Мотивація професійного розвитку персоналу, діяльності. Рефлексія як інтегральний механізм психіки та реалізація мотиваційної функції. Роль і місце рефлексії в самоуправлінні людини (дослідження ускладнень, що виникають у діяльності, критичний аналіз результатів реконструкції причин, що зумовили виникнення ускладнень, і розробка засобів мотивації діяльності). Самокерування людини за допомогою механізму рефлексії. Модель саморозвитку людини. Психофізіологічні основи мотивації. Теорія домінанти й теорія функціональних систем як два боки процесу виникнення, формування та задоволення потреб. Функціональна система П. К. Анохіна. Особливості інформаційно-психологічного мотиваційного впливу на людину та персонал організації.

Література [1–4; 8; 10–18]

Тема 4. Теоретичні основи мотивації персоналу

Історичні аспекти становлення й розвитку теорії та практики менеджменту персоналу. Поняття мотиваційного процесу. Модель процесу мотивації (стадійна): виникнення потреби. Пошук способів усунення потреби, визначення цілей (спрямування дії). Виконання дій. Отримання винагороди, усунення потреби. Класифікація сучасних теорій мотивації.

Загальна характеристика змістових теорій мотивації персоналу. Сутність основних змістових теорій мотивації: ієрархії потреб А. Маслоу, К. Альдерфера, двох факторів Ф. Герцберга, набутих потреб Д. Мак-Клелланда.

Вплив сучасних змістових теорій мотивації на практику менеджменту персоналу.

Процесуальні теорії мотивації персоналу: загальна характеристика, внесок у розвиток теорії мотиваційного менеджменту. Характерні особливості й сутність основних процесуальних теорій мотивації персоналу: теорії очікувань, теорії справедливості, концепції партисипативного (спільного) управління, моделі Портера — Лоулера. Значення та використання процесуальних теорій мотивації в менеджменті персоналу.

Загальний погляд на теорії мотивації. Їх залежність від національної культури та менталітету. Поняття теорії “жорсткого менеджменту”.

Мотиваційний механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу. Творчість, потреби, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви, цілі як суб’єкти й об’єкти мотивації. Соціально-політичні умови, механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу. Фінансова та податкова політика, законодавчо-правові умови, духовне середовище, природно-географічне середовище як зовнішні мотиватори (стимули) поведінки людини. Структура та взаємозв’язок внутрішніх факторів мотивації та зовнішніх мотиваторів поведінки. Ієрархічна система духовних стимулів людини. Руйнівна та спостережна роль ідеї. Базові й індивідуальні цінності людини.

Література [10–17; 22; 31]

Змістовий модуль II. Мотивація діяльності персоналу організації

Тема 5. Мотивація діяльності персоналу організації

Мотиваційна сфера особистості. Роль головних мотивів у практичній діяльності. Роль мотивів і спонукань у формуванні характеру.

Спонукування потреб, інтересів і стимулів у поведінці людини. Стимулювання та мотивація. Типи винагороди та їх вплив на мотиваційну поведінку людини. Модель об’єкта управління: людина організаційно-примітивна, економічна, соціальна, духовна. Потреба

бути членом групи, статус, самореалізація, соціальний захист, потреба у визнанні.

Основні форми мотивації: матеріальна компенсація праці (заробітна плата, комісійні винагороди, відрядна оплата, купівля акцій), грошова винагорода (премія), громадське визнання особистості (прошування, окремих кабінет, цінні подарунки, почесні відзнаки), громадське визнання діяльності групи, особисте визнання керівництва.

Управління винагородами. Система управління винагородами. Стратегії управління винагородами. Пільги та привілеї працівників.

Література [3–17; 22; 29]

Тема 6. Стимулювання діяльності персоналу

Стимулювання як розумний, систематичний, доцільний, послідовний вплив на працівника, щоб активізувати певні показники якості й інтенсивності його діяльності.

Стимул як засіб управління.

Стимулювання як система відносно незалежних і взаємопов'язаних підсистем. Економічні, філософські, психологічні та соціологічні підходи до стимулювання праці. Специфіка, історична перспектива, переваги та вади окремих видів і форм організації стимулювання. Механізм стимулювання. Обмеженість уявлень про спрямованість механізму стимулювання на виконання суто прагматичних завдань (підвищення продуктивності праці, підвищення якості продукції тощо). Важливість формування позитивних особистісних установок, прогресивних соціальних відносин працівників в організації. Потреба в комплексних керівних впливах на людину в процесі виробництва, важливість ситуацій (економічних, соціальних, психологічних).

Самостимулювання життєдіяльності людиною. Стимулювання й самостимулювання як функція управління та самоуправління в ході виконання завдань організаціями й окремими людьми в конкретних ситуаціях.

Типи стимулів: за фактором повторюваності (разові, багаторазові, постійні); за інтенсивністю дії (слабкі, сильні); за нормативним фактором (недостатні, оптимальні, надмірні); за характером прояву (безпосередні, опосередковані); за супутніми емоціями (бажані, небажані) тощо.

Фази впливу стимулу на процеси, що проходять в організації, у людині. Потреба прогнозування наслідків стимулів.

Література [2–6; 22; 23; 25–29; 34]

Тема 7. Методи й технології мотивації персоналу

Поняття методу й технології мотивації персоналу організації. Проблеми розробки сучасних методів і технологій мотивації персоналу організації. Характеристика матеріальних, трудових і статусних потреб і мотивів.

Ініціативність і відповідальність як фактор ефективності виробництва та продуктивності праці. Мотивація, що ґрунтується на інтересі. Спрямованість мотивації на результат діяльності й на процес діяльності. Мотив досягнення успіху у власній діяльності. Мотиви значущості виконуваної роботи, самовираження, самореалізації. Система матеріального й морального стимулювання, делегування повноважень як організаційні методи підвищення ініціативи та відповідальності.

Методи владної, примусової мотивації (вказівки, накази, розпорядження, директивні рішення).

Методи безпосередньої мотивації (переконання, зараження, агітації).

Методи опосередкованого стимулювання праці (створення зовнішньої ситуації, яка спонукає особистість). Інформаційно-психологічні методи й технології мотивації діяльності. Методи й технології маніпуляції персоналом організації. Методи самомотивації (НЛП, метод Е. Кюе, метод Н. Хілла, керований, медитативний аутотренінги тощо).

Тема 8. Мотиваційні механізми стратегічного управління мотивацією персоналу

Поняття стратегії й тактики управління персоналом організації. Основи організації стратегічної та повсякденної мотивації персоналу організації.

Системний характер мотиваційного механізму. Механізм мотивації продуктивної праці персоналу (склад і структура мотиваційного комплексу, соціальна організація колективу, працездатність). Мотиваційний механізм розвитку виробництва (вимір нововведень, гіперування внутрішніх і зовнішніх мотивів, система факторів сприйняття, властивості нововведень).

Науково-технічний розвиток організації та персоналу як саморегульований процес. Феномен “пульсаційного” менеджменту. Мотива-

ція підприємництва (критерії, підприємницькі реакції, внутрішньо-фірмове підприємництво, конкуренція та кооперація, рефлексивна взаємодія).

Мотиваційний механізм господарювання (взаємозв'язок мотивів праці, господарювання та підприємництва, мотиви господарювання).

Психотехнологічні механізми управління натовпом, колективами, людиною.

Особливості інформаційного впливу на людину. Узагальнення досвіду мотивації персоналу в найуспішніших компаніях світу.

Література [8; 21; 22; 26; 29; 30; 35]

Тема 9. Акмеологічний тренінг

Планується з огляду на рівень студентів.

Література [2; 8; 26; 28; 35]

ТЕМИ КОНТРОЛЬНИХ РОБІТ

1. Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу.
2. Сучасні підходи до дослідження й організації мотивації персоналу.
3. Мотивація як атрибут біосоціальної системи, комплекс біопсихічних станів і реакцій людини.
4. Свідомі та несвідомі дії людини в системі мотивації.
5. Методологічні підходи до дослідження й організації мотиваційної діяльності персоналу управління.
6. Акмеологічний підхід до мотивації й оцінювання персоналу.
7. Умови та фактори, що сприяють мотивації розвитку професіоналізму особистості й діяльності спеціаліста.
8. Закони управління, що діють у сфері мотивації персоналу.
9. Особливості дії механізму мотивації персоналу організації з огляду на об'єктивні закони управління.
10. Персонал — суб'єкт і об'єкт мотивації й оцінювання.
11. Людина як біосоціальна й духовна, здатна до самоорганізації, саморегульована система.
12. Мотивація професіонального розвитку персоналу, його діяльності.
13. Рефлексія як інтегральний механізм психіки та реалізація мотиваційної функції.

14. Модель мотивації професіонального саморозвитку персоналу.
15. Психофізіологічні основи мотивації.
16. Особливості інформаційно-психологічного мотиваційного впливу на людину, персонал організації.
17. Модель процесу мотивації (стадійна).
18. Першопочаткові теорії мотивації ("X", "Y", "Z") як результат історичного аналізу поведінки персоналу організації.
19. Змістові теорії мотивації.
20. Теорії процесу мотивації.
21. Значення національної культури, менталітету народу.
22. Мотиваційний механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу.
23. Структура та взаємозв'язок внутрішніх факторів мотивації й зовнішніх мотиваторів поведінки.
24. Мотивація діяльності персоналу.
25. Основні форми мотивації.
26. Стимулювання діяльності персоналу.
27. Механізм стимулювання.
28. Методи й технології мотивації персоналу.
29. Проблеми розробки сучасних методів і технологій мотивації персоналу організації.
30. Методи владної, примусової мотивації.

ПИТАННЯ ДЛЯ САМОКОНТРОЛЮ

1. Основні поняття. Підходи до дослідження й організації мотивації персоналу.
2. Поняття мотиву, стимулу, потреби.
3. Сутність, внутрішня динаміка, специфічні ознаки мотивації персоналу.
4. Мотивація як атрибут біосоціальної системи, комплекс біопсихічних станів і реакцій людини.
5. Свідомі та несвідомі дії людини в системі мотивації.
6. Методологічні підходи до дослідження й організації мотиваційної діяльності персоналу управління.
7. Натуралістичний підхід. Заданість об'єкта дослідження. Онтологічні й організаційно-розумові припущення. Можливості натуралістичного підходу.

8. Системодіяльнісний підхід. Дослідницька розумова діяльність як основа організаційної структури мислення спеціаліста в системодіяльнісному підході. Орієнтація на засоби, методи й структури розумової діяльності людини. Акмеологічний підхід до мотивації й оцінювання персоналу.
9. Умови та фактори, що сприяють мотивації розвитку професіоналізму особистості й діяльності спеціаліста.
10. Вихідні положення, головні ідеї й основні правила, застосовувані в акмеологічному дослідженні мотивації діяльності персоналу.
11. Поняття закону. Взаємозв'язок законів, принципів, цілей і методів мотивації.
12. Загальні закони: закони єдності біологічного й соціального в людині; єдність свідомого та несвідомого.
13. Закони зворотного зв'язку, достатнього різноманіття, резонансного збудження систем, послідовності розвитку, зростання ентропії, відносності, кумулятивного впливу зовнішніх впливів; дедалі більшої варіативності поведінки, інертності, установки, домінанти.
14. Закони зв'язку із зовнішнім середовищем: урівноваження навколишнього середовища, адаптації.
15. Соціально-психологічні закони поведінки. Закон традицій і звичаїв, вплив соціальних норм.
16. Біопсихічні закони поведінки. Закон змагання. Антиципації. Вплив емоцій.
17. Особливості дії механізму мотивації персоналу організації з огляду на об'єктивні закони управління.
18. Людина як біосоціальна й духовна, здатна до самоорганізації, саморегульована система.
19. Потреби людини, персоналу як активаційний початок діяльності.
20. Розуміння мотиву в психологічній теорії діяльності.
21. Інтелектуальні, чуттєві, дієві, самовизначальні засади механізму саморозвитку людини.
22. Людина як індивід, суб'єкт, особистість, індивідуальність, універсум.
23. Мотивація професіонального розвитку персоналу, його діяльності.
24. Рефлексія як інтегральний механізм психіки та реалізація мотиваційної функції.

25. Роль і місце рефлексії в самоуправлінні людини (дослідження утруднень у діяльності, критичний аналіз результатів реконструкції причин утруднень, що виникли, і розробка засобів мотивації діяльності).
26. Мотивація професіонального саморозвитку в рамках самовизначення щодо діяльності.
27. Модель мотивації професіонального саморозвитку персоналу.
28. Психофізіологічні основи мотивації. Теорії домінанти й функціональних систем як два аспекти процесу виникнення, формування та задоволення потреб. Функціональна система П. К. Анохіна.
29. Особливості інформаційно-психологічного мотиваційного впливу на людину та персонал організації.
30. Поняття мотиваційного процесу. Модель процесу мотивації (стадійна).
31. Першопочаткові теорії мотивації ("X", "Y", "Z") як результат історичного аналізу поведінки персоналу організації.
32. Передумови теорії "X", "Y", "Z", які слід брати до уваги в управлінській практиці мотивації персоналу.
33. Змістовні теорії мотивації. Взаємозв'язок і співвідношення груп потреб змістових теорій мотивації.
34. Характеристика теорії ієрархії потреб.
35. Характеристика теорії ERG К. Альдерфера.
36. Характеристика теорії набутих потреб Д. Мак-Клелланда.
37. Характеристика теорії двох факторів Ф. Герцберга.
38. Характеристика теорії очікувань.
39. Характеристика теорії постановки цілей.
40. Характеристика теорії рівності.
41. Концепція партисипативного управління.
42. Роль національної культури в процесі мотивації й оцінюванні персоналу.
43. Теорії процесу мотивації.
44. Важливість національної культури, менталітету народу. Теорія "жорсткого менеджменту".
45. Мотиваційний механізм активації індивідуальної та групової поведінки членів трудового колективу.
46. Творчість, потреби, установки, інтереси, ціннісні орієнтації, мотиви, цілі як суб'єкти й об'єкти мотивації.

47. Соціально-політичні умови, фінансова та податкова політика, законодавчо-правові умови, виробнича сфера, житлово-побутові умови, духовне середовище, природно-географічне середовище як зовнішні мотиватори (стимули) поведінки людини.
48. Структура та взаємозв'язок внутрішніх факторів мотивації й зовнішніх мотиваторів поведінки.
49. Соціально-економічні основи сучасної мотивації персоналу.
50. Криза трудової мотивації як наслідок суб'єктивно-психологічного стану людей.
51. Потреба в уточненні понять потреби, стимулу, мотиву праці.
52. Духовні основи мотивації. Ієрархічна система духовних стимулів людини. Руйнівна та спостережна роль ідеї. Базові й індивідуальні цінності людини.
53. Мотиваційна сфера особистості. Важливість головних мотивів у практичній діяльності.
54. Роль мотивів і спонукань у формуванні характеру.
55. Типи винагород та їх вплив на мотиваційну поведінку людини. Стимулювання й мотивація.
56. Основні форми мотивації.
57. Управління винагородами. Система управління винагородами. Стратегії управління винагородами. Політика управління винагородами.
58. Пільги та привілеї працівників як мотивація діяльності.
59. Стимулювання як розумний, систематичний, доцільний, послідовний вплив на працівника.
60. Стимул як засіб управління.
61. Економічні, філософські, психологічні та соціологічні підходи до стимулювання праці.
62. Специфіка, історична перспектива, переваги та вади окремих видів і форм організації стимулювання.
63. Механізм стимулювання.
64. Самостимулювання життєдіяльності людиною.
65. Стимулювання та самостимулювання як функція управління й самоуправління в ході виконання завдань організаціями й окремою людиною в конкретній ситуації.
66. Загальна характеристика типів стимулів.
67. Фази впливу стимулу на процеси, що проходять в організаціях і в людині. Потреба в прогнозуванні наслідків стимулів.
68. Поняття методу й технології мотивації персоналу організації.

69. Проблеми розробки сучасних методів і технологій мотивації персоналу організації.
70. Мотивація, що ґрунтується на інтересі. Спрямованість мотивації на результат діяльності та на її процес.
71. Мотив досягнення успіху у власній діяльності.
72. Мотиви значущості виконуваної роботи, самовираження, самореалізації.
73. Система матеріального й морального стимулювання, делегування повноважень як організаційні методи підвищення ініціативи та відповідальності.
74. Методи владної, примусової мотивації (вказівки, накази, розпорядження, директивні рішення).
75. Методи безпосередньої мотивації праці (переконання, зараження, агітації).
76. Методи опосередкованого стимулювання праці (створення зовнішньої ситуації, що спонукає особистість).
77. Інформаційно-психологічні методи й технології мотивації діяльності. Методи й технології маніпуляції персоналом організації. Методи самомотивації (НЛП, Е. Кюе, Н. Хілла, керований, медитативний аутотренінги тощо).
78. Поняття стратегії й тактики управління персоналом організації.
79. Основи організації стратегічної та повсякденної мотивації персоналу організації.
80. Механізм мотивації продуктивної праці персоналу.
81. Мотиваційний механізм розвитку виробництва.
82. Науково-технічний розвиток організації та персоналу як саморегульований процес.
83. Важливість феномена “пульсаційного” менеджменту в мотивації персоналу.
84. Мотивація підприємництва (критерії, підприємницькі реакції, внутрішньофірмове підприємництво, конкуренція та кооперація, рефлексивна взаємодія).
85. Мотиваційний механізм господарювання (взаємозв’язок мотивів праці, господарювання та підприємництва, мотиви господарювання).
86. Психотехнологічні механізми управління натовпом, колективами, людиною.
87. Узагальнення досвіду мотивації персоналу в успішних компаніях світу.

88. Суть акмеологічного тренінгу в мотивації діяльності персоналу.
89. Організаційні методи підвищення ініціативи та продуктивності праці.
90. Візуальна психодіагностика в оцінюванні персоналу.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

Основна

1. *Акмеология* / Под ред. А. А. Деркача. — М.: ЮНИТИ, 1995.
2. *Анисимов О. С.* Основы методологии: В 2 т. — М.: РАМАБ, 1994.
3. *Дмитренко Г. А.* Жесткий менеджмент в микроэкономике // Персонал. — 1998. — № 4. — С. 4–10.
4. *Дмитренко Г. А.* Целевой подход к управлению процессом формирования, развития и реализации человеческих ресурсов в условиях переходного общества. — К.: МАУП, 1996.
5. *Дятлов В. А., Кибанов А. Я., Пихало В. Т.* Управление персоналом. — М.: Приор, 1998.
6. *Иванцевич Дж., Лобанов А. А.* Человеческие ресурсы управления. — М.: Дело, 1993.
7. *Колтаков В. М.* Методы управления. — К.: МАУП, 2003.
8. *Колтаков В. М. Дмитренко Г. А.* Стратегический кадровый менеджмент. — Ч. 1. — К.: МАУП, 2002.
9. *Круглов М. И.* Стратегическое управление компанией. — М.: Рус. деловая лит., 1998.
10. *Пугачев В. П.* Руководство персоналом организации. — М.: Аспект Пресс, 1998.
11. *Спивак В. А.* Организационное поведение и управление персоналом. — СПб.: Питер, 2000.
12. *Старобинский Э. Е.* Как управлять персоналом. — М.: ЗАО, 1997.
13. *Управление персоналом организации* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1997.
14. *Управление персоналом* / Под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. — М.: ЮНИТИ, 1998.
15. *Управление персоналом: Энциклопедический словарь* / Под ред. А. Я. Кибанова. — М.: ИНФРА-М, 1998.
16. *Шекшня С. В.* Управление персоналом современной организации. — М.: Бизнес-школа, 1998.
17. *Шкатулла В. И.* Настольная книга менеджера по кадрам. — М.: Норма, 2003.

18. *Щёкин Г. В.* Как эффективно управлять людьми: психология кадрового менеджмента. — К.: МАУП, 1999.
19. *Щёкин Г. В.* Организация и психология управления персоналом. — К.: МАУП, 2002.
20. *Щёкин Г. В.* Основы кадрового менеджмента: В 2 кн. — К.: МАУП, 1998.
21. *Щёкин Г. В.* Теория и практика управления персоналом. — К.: МАУП, 1998
22. *Хентце Й.* Теория управления кадрами в рыночной экономике. — М.: ВИНТИ, 1997.

Додаткова

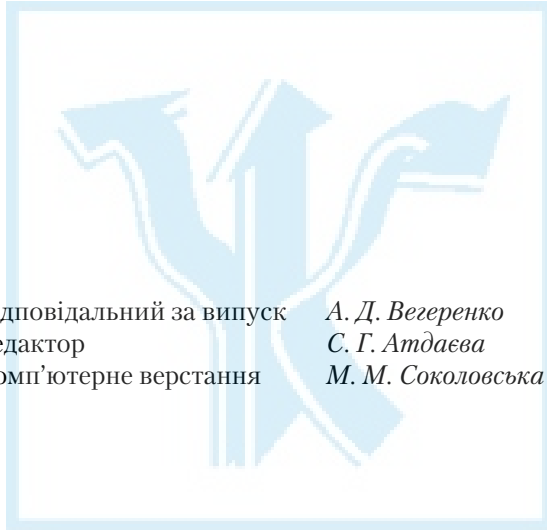
23. *Афонин А. С.* Мотивация труда. — К.: МАУП, 1996.
24. *Дмитренко Г. А.* Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации: Учеб. пособие. — 3-е изд., испр. и доп. — К.: МАУП, 2006.
25. *Дмитренко Г. А., Шарапатова Е. А., Максименко Т. М.* Мотивация и оценка персонала: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2002.
26. *Карлоф Б.* Деловая стратегия. — М.: Экономика, 1991.
27. *Кузьмин И. А.* Психотехнологии и эффективный менеджмент. — М.: ТШБ, 1992.
28. *Менеджмент и рынок: германская модель /* Под ред. У. Рора, С. Долгова. — М.: БЕК, 1995.
29. *Менеджмент /* Под ред. Ф. М. Русинова, М. Л. Разу. — М.: ФБК-Пресс, 1998.
30. *Мескон М., Альберт М., Хедоури Ф.* Основы менеджмента. — М.: Дело, 1995.
31. *Нельга О. В.* Теория этносу. — К.: Тандем, 1997.
32. *Русинов Ф. М., Никулин Л. Ф., Фаткин Л. В.* Менеджмент и самоменеджмент в системе рыночных отношений. — М.: ИНФРА-М, 1996.
33. *Ситников А. П.* Акмеологический тренинг. — М.: ТШБ, 1996.
34. *Сладкевич В. П.* Мотивационный менеджмент: Курс лекций. — К.: МАУП, 2001.
35. *Шаховой В. А.* Кадровый потенциал системы управления. — М.: Мысль, 1985.
36. *Щедровицкий Г. П.* Философия, наука, методология. — М.: Школа культ. политики, 1997.

37. Щёкин Г. В. Планирование и организация работы с персоналом. — К.: МЗУУП, 1993.
38. Щёкин Г. В. Психологические методы работы с людьми. — К.: Знамя, 1989.
39. Щёкин Г. В. Теория социального управления. — К.: МАУП, 1996.
40. Щёкин Г. В. Управление персоналом: Словарь-справочник. — К.: ВЗУУП, 1991.



ЗМІСТ

Пояснювальна записка	3
Тематичний план дисципліни “Мотивація персоналу”....	5
Зміст дисципліни “Мотивація персоналу”	5
Теми контрольних робіт.....	11
Питання для самоконтролю	12
Список літератури.....	17



Відповідальний за випуск	<i>А. Д. Вегеренко</i>
Редактор	<i>С. Г. Агдаєва</i>
Комп'ютерне верстання	<i>М. М. Соколовська</i>

МАУП

Зам. № ВКЦ-3109

Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП)
03039 Київ-39, вул. Фрометівська, 2, МАУП