

МІЖРЕГІОНАЛЬНА  
АКАДЕМІЯ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ



МАУП

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ  
ЩОДО ПІДГОТОВКИ ТА ОФОРМЛЕННЯ  
КУРСОВОЇ РОБОТИ**

**з дисципліни**

**“ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ  
МОТИВАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ”  
(для спеціалістів, магістрів)**

МАУП

Київ

ДП «Видавничий дім «Персонал»

2014

Підготовлено професором кафедри управління персоналом та медичного менеджменту *О. В. Баєвою*

Затверджено на засіданні кафедри управління персоналом та медичного менеджменту (протокол № 2 від 15.09.10)

*Схвалено Вченою радою Міжрегіональної Академії управління персоналом*

**Баєва О. В.** Методичні рекомендації щодо підготовки та оформлення курсової роботи з дисципліни “Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу” (для спеціалістів, магістрів). — К.: ДП «Вид. дім «Персонал», 2014. — 30 с.

Методичні рекомендації містять пояснювальну записку, методичні рекомендації щодо вибору напрямку наукового дослідження, етапів підготовки, пошуку та обробки інформації, оформлення курсової роботи, а також список літератури та додатки.

- © Міжрегіональна Академія управління персоналом (МАУП), 2014
- © ДП «Видавничий дім «Персонал», 2014

## ПОЯСНЮВАЛЬНА ЗАПИСКА

Згідно з чинними навчальними планами підготовки магістрів за спеціальністю “Управління персоналом та економіка праці” студенти мають виконувати курсову роботу “Теоретико-методологічні засади мотивації персоналу”.

Основна мета курсової роботи — перевірка ступеня засвоєння студентом теоретичних і практичних питань навчального курсу, що визначає вміння узагальнювати і аналізувати мотиваційну політику організації. Курсова робота є важливим підготовчим етапом до виконання дипломної роботи, тому у процесі виконання курсової роботи студент відповідно до кваліфікаційних вимог повинен виявити:

- знання відповідних загальнотеоретичних, загальноекономічних, професійно орієнтованих дисциплін і дисципліни варіативної компоненти навчального плану спеціальності “Управління персоналом та економіка праці”, які розкривають теоретичні основи та практичні питання мотивації персоналу організації;
- вміння відбирати, систематизувати та обробляти інформацію згідно з цілями дослідження;
- вміння розробляти наукові висновки і конкретні пропозиції щодо вдосконалення управління персоналом;
- вміння визначати і використовувати причинно-наслідкові зв'язки процесів та явищ щодо менеджменту персоналу.

Курсова робота виконується на відповідній інформаційній базі: чинного законодавства України, вітчизняної та зарубіжної літератури з управління персоналом та економіки праці, мотиваційного менеджменту звітних матеріалів конкретної організації.

Курсова робота має характеризуватися логічністю, доказовістю, аргументованістю і відповідати таким вимогам:

- містити поглиблений аналіз досліджуваної теми на інформаційній базі конкретної організації;
- містити самостійні аналітичні дослідження, розрахунки, виконані на ЕОМ;
- мати належне оформлення;
- бути виконаною і поданою в деканат (на кафедрі) в термін, передбачений графіком навчального процесу.

Курсова робота, яка не відповідає вимогам щодо змісту та оформлення, написана без дотримання затвердженого плану, не містить

відповідних аналітичних матеріалів щодо управління мотивацією в конкретній організації, до захисту не допускається.

## 1. Основні етапи виконання курсової роботи

1. Вибір і затвердження теми курсової роботи.
2. Розробка завдання на курсову роботу, складання календарного плану виконання.
3. Опрацювання літературних джерел і складання плану роботи.
4. Написання першого варіанта тексту, подання його на ознайомлення науковому керівникові.
5. Усунення недоліків, написання остаточного варіанта тексту, оформлення курсової роботи.
6. Подання роботи на кафедру.
7. Рецензування курсової роботи.
8. Захист курсової роботи перед комісією.

Кожному студенту кафедра призначає наукового керівника, який надає науково-методичну допомогу в самостійній роботі над курсовою роботою. Науковий керівник провадить індивідуальне консультування студента, допомагає йому скласти план курсової роботи, контролює дотримання графіка виконання, рецензує частини роботи і завершений рукопис, готує студента до захисту.

Науковими керівниками призначаються провідні викладачі і науковці кафедри, які мають відповідний науковий ступінь.

Тематика курсових робіт розробляється кафедрою Управління персоналом та медичного менеджменту МАУП і наводиться у додатку А.

## 2. Зміст та обсяги курсової роботи

- 2.1. Курсова робота повинна мати обсяг 4–4,5 умовних друкованих аркуша, або **60–75 сторінок** рукописного тексту.
- 2.2. Зміст курсової роботи визначається її темою і відбивається у плані, розробленому за допомогою наукового керівника. Відповідно до передбачуваної теми студент самостійно або за рекомендацією керівника добирає літературні джерела (монографії, брошури, статті та ін.) й відповідні нормативні документи, звітні матеріали конкретної організації, проводить тестування та анкетування персоналу організації відповідно до теми курсової роботи, складає проект плану, який обговорює з керівником.

2.3. План курсової роботи має бути складним і містити: вступну частину; два розділи (теоретичний й аналітичний), кожен з яких має містити не менше трьох параграфів; висновки та пропозиції; список використаної літератури та додатки (за необхідністю).

### **3. Теми, завдання та плани курсових робіт**

#### **3.1. Теми та завдання до курсових робіт**

##### ***Тема 1. Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства***

**Завдання:** Розробити методичне забезпечення оцінювання та формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства. Дослідити теоретичне підґрунтя та розкрити суть і економічну природу механізму соціально-економічної мотивації працівника на підставі визначених основних критеріїв-ознак її компонент: “соціальні ресурси”, “соціальні потреби”, “мотиваційний механізм працівника”. Запропонувати рекомендації щодо вибору системи показників інформаційно-аналітичного забезпечення мотивації праці на підприємстві. Розвинути методіку комплексного соціально-економічного оцінювання задоволення потреб працівників підприємства, з використанням якої виявлено особливості та сучасні тенденції розвитку механізму соціально-економічної мотивації персоналу на підприємствах різних форм власності. Дослідити зрушення в його структурних характеристиках у галузевому та секторальному аспектах. Удосконалити методичний підхід до механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства шляхом виділення важелів і компонентів мотивації, які змінюються відповідно до цільової спрямованості підприємства та працівника. Запропонувати методичне забезпечення стимулювання праці робітників, що базується на традиційних і сучасних методах мотивації та дозволяє реформувати взаємини в межах економічної мотивації праці.

##### ***Тема 2. Удосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів підприємств***

**Завдання:** Розглянути теоретичні положення та розробити практичні рекомендації щодо вдосконалення системи стимулювання праці персоналу виробничих підрозділів підприємств. Розкрити суть поняття “система стимулювання праці”. Проаналізувати й уточнити струк-

туру системи. Встановити взаємовплив між функціонуванням підсистем стимулювання праці керівників і виконавців та підвищенням ефективності виробництва. Дослідити взаємозв'язок лідерства та нематеріального стимулювання з результатами роботи персоналу виробничих підрозділів підприємств. Запропонувати комплексну методичку діагностування виробництва даних підприємств. Розробити вдосконалену модель стимулювання праці на базі взаємовпливу субкультур керівників і робітників виробничих підрозділів підприємств шляхом додавання певних елементів, яка передбачає врахування узгодженості цінностей і цілей виконавців і керівників підрозділу підприємства.

### ***Тема 3. Удосконалення організаційно-економічного механізму матеріального стимулювання на підприємствах***

**Завдання:** Розробити теоретико-методологічні положення та практичні рекомендації стосовно вдосконалення організаційно-економічного механізму матеріального стимулювання на прикладі конкретного підприємства. Визначити економічну суть категорій “мотивація” та “матеріальне стимулювання” найманих робітників. Розглянути схему кругообігу вартості робочої сили. Теоретично обґрунтувати механізм формування заробітної плати. Розкрити економічну суть поняття “адаптивний мотиваційний механізм”. Дослідити стан матеріального стимулювання конкретного підприємства. Запропонувати графічний метод визначення ступеня задоволення інтересів найманих робітників і власників підприємства. Розробити методичку адаптивного оцінювання та прогнозування динаміки заробітної плати на підприємстві. Розробити рекомендації щодо удосконалення системи цілей і факторів адаптивного мотиваційного механізму з урахуванням їх комплексного впливу на кінцеві показники виробництва. Розробити механізм комплексного оцінювання ефективності процесу матеріального стимулювання персоналу.

### ***Тема 4. Механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства***

**Завдання:** Розробити механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу. Дослідити теоретико-методологічні засади механізмів стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємства. Розробити механізм стимулювання виробничої діяльності персоналу підприємств для підвищення трудової активності пра-

цівників на підставі економічно обґрунтованого формування та регулювання коштів, призначених для оплати та стимулювання праці. Розглянути напрями удосконалення стимулювання праці з урахуванням соціально-економічних заходів формування фонду оплати праці. Дослідити механізми регулювання коштів, спрямованих на оплату праці у взаємозв'язку з результатами виробничої діяльності. Проаналізувати розподіл фонду оплати праці за структурними елементами, враховуючи їх ставлення до виробничого процесу, визначити джерела фінансування виплат з фонду оплати праці з урахуванням стимулюючого впливу на працівників залежно від відносин власності на засоби виробництва. На підставі аналізу сучасного стану стимулювання та оплати праці розробити принципи оплати та стимулювання праці для конкретної організації. Визначити умови, необхідні для ефективного функціонування системи стимулювання праці.

#### ***Тема 5. Стимулювання ефективності праці медичного персоналу***

**Завдання:** Дослідити теоретико-методологічні та прикладні проблеми стимулювання ефективної праці медичного персоналу. На підставі аналізу розвитку наукових положень щодо даного питання, вивчення вітчизняного та зарубіжного досвіду визначити особливості стимулювання ефективної праці медичного персоналу на сучасному етапі розвитку України. Провести його комплексну оцінку на макро-, мезо- та мікроекономічному рівнях. Розробити нові методологічні підходи до оцінки ефективності праці на рівні окремого медичного працівника. Обґрунтувати необхідність запровадження у сфері охорони здоров'я гнучкої тарифної сітки з оплати праці. Розробити науково-практичні рекомендації, спрямовані на вдосконалення механізму стимулювання ефективної праці медичного персоналу.

#### ***Тема 6. Організація матеріального стимулювання персоналу промислових підприємств***

**Завдання:** Дослідити організацію матеріального стимулювання персоналу з механізмом преміювання як складової організації оплати праці на підприємстві. Розглянути етапи розвитку теорії заробітної плати як складової матеріальної мотивації з часів меркантилізму до сьогодення. Проаналізувати існуючу традиційну організацію оплати праці стосовно її переваг та недоліків. Запропонувати методичний

підхід щодо розробки алгоритму організації оплати праці, складовою якої є організація матеріального стимулювання персоналу з механізмом преміювання. Розробити методичні рекомендації з метою впровадження концептуально-логічної моделі організації матеріального стимулювання персоналу за умов ринкової економіки: механізм преміювання, механізми та способи визначення коефіцієнтів трудового внеску, стимулювання та преміювання.

### ***Тема 7. Формування професійної мотивації***

**Завдання:** Провести аналіз проблеми, обґрунтувати основні психологічні умови. Визначити чинники формування успішної професійної діяльності, їх зв'язок із змістом і рівнем інтенсивності прояву мотивів, цілей, умов і способів професійної діяльності, залежність від етапів професіоналізації і кваліфікації фахівців. На матеріалах конкретної організації дослідити яким чином використання індивідуально-психологічних та групових заходів сприяє формуванню професійної мотивації молодих фахівців. Аналізуючи проблему, доцільно користуватися методикою “Професійна мотивація” В. І. Осьодла\*, яка допоможе визначати такі показники мотиваційної сфери: оцінка результатів праці (ОРП), рівень професійних домагань (ПД), інтернальність у сфері професійних досягнень (ІПД), розвиненість професійних інтересів і цінностей (ПІ), наявність життєвих цілей (ЖЦ) та загальної активності (ЗА). Статистичну обробку отриманих даних доцільно провести за допомогою програм SPSS v.10.0 і Microsoft Excel і визначити показники варіаційної статистики (середнє значення і стандартне відхилення) та провести кореляційний аналіз.

### ***Тема 8. Мотивація праці управлінських кадрів***

### ***Тема 9. Вплив мотивації праці управлінського персоналу на ефективність діяльності підприємства***

**Завдання:** Дослідити теоретичні питання формування механізму мотивації управлінського персоналу з урахуванням стратегії підприємства

\* Осьодло В. І. Методика діагностики професійної мотивації // Філософсько-методологічні та соціально-психологічні проблеми реалізації людського фактора в умовах переходу Збройних Сил України до професійної армії. — Матеріали Всеармійської науково-практичної конференції 29 травня 2008 р. Час тина І. — К.: НАОУ, 2008. — С. 214–216.



емства, а також соціально-психологічних особливостей управлінської діяльності в різних економічних умовах функціонування підприємства. Проаналізувати поняття, що характеризують мотивацію і результативність праці з урахуванням специфіки управлінської праці. Вивчити досвід формування і функціонування механізмів мотивації управлінського персоналу конкретного підприємства. Провести соціологічне дослідження на конкретному підприємстві для визначення результативності управлінської праці й оцінки діючого механізму мотивації управлінців та становлення зв'язку мотивації зі стратегією. Дослідити методичні аспекти і провести аналіз існуючих практичних підходів до визначення місця і ролі корпоративної культури у взаємозв'язку мотивації управлінського персоналу зі стратегією підприємства. Розробити соціально-економічну модель, яка відображає механізм трудової мотивації управлінського персоналу, розкривають сутність і взаємозв'язок його елементів. Розробити (або вдосконалити існуючу) методику залучення сучасних інформаційних технологій до проведення аналізу стратегічних аспектів мотивації управлінського персоналу підприємств.

#### ***Тема 10. Розвиток мотивації персоналу організації***

**Завдання:** Дослідити теоретичні основи та розробити методичні рекомендації з розвитку мотивації трудової діяльності персоналу в ринкових умовах господарювання. Визначити теоретичні та практичні передумови розвитку мотивації персоналу підприємства, проаналізувати взаємозв'язок мотивації з іншими функціями менеджменту. Систематизувати умови та фактори, що впливають на розвиток трудової мотивації персоналу. Обґрунтувати методичні підходи до дослідження мотивації персоналу підприємства. Проаналізувати розвиток мотивації персоналу конкретної організації. Провести моніторинг персоналу конкретної організації. Обґрунтувати та розробити науково-практичні рекомендації з удосконалення розвитку трудової мотивації персоналу.

#### ***Тема 11. Психологічні особливості мотивації підприємницької діяльності***

**Завдання:** Визначити теоретико-методологічні засади мотивації трудової діяльності. Розкрити сутність та розробити модель мотивації підприємницької діяльності. Проаналізувати провідні мотиви

підприємницької діяльності: комерційного успіху, свободи і незалежності, ініціативи та активності. Визначити типи підприємців за мотивацією підприємницької діяльності в конкретній організації: “Істинні підприємці”, “Пасивні підприємці”, “Підприємці, орієнтовані на прибуток”, “Вимушені підприємці”. Дослідити зміни, яких зазнає мотивація підприємницької діяльності у процесі її розвитку. Оцінити взаємозв'язок мотивації підприємницької діяльності і успішності підприємців. Визначити, який тип мотивації підприємців занайбільш відповідає цілям та завданням підприємницької діяльності та сприяє успішній професійній діяльності та бізнесу. Визначити психологічні умови розвитку мотивації підприємницької діяльності та розробити тренінг, який сприяє такому розвитку.

***Тема 12. Психологічні закономірності керування мотивацією учіння молодих кадрів ( студентської молоді)***

***Тема 13. Теоретичні та практичні аспекти формування мотивації досягнення***

**Завдання:** Визначити структуру мотивації учіння та умови її ефективного формування у студентів вищих навчальних закладів (учнів середніх загальноосвітніх шкіл) або молодих кадрів. Проаналізувати в конкретній організації фактори, які детермінують розвиток мотивації учіння у студентів, учнів, молодих спеціалістів: посилення у них почуття компетентності; формування здатності до самокерування своєю власною мотивацією; розвиток схильності до цілепокладання і до самодетермінації. Доцільно проаналізувати психологічні механізми розвитку мотивації учіння персоналу конкретної організації (учнів, студентів): мотиваційне зміщення, наслідування, сенсоутворення, динаміку когнітивного компоненту мотивації. Дослідити зростання у студентів в ході психотренінгу показників за такими мотивами: саморозвитку, пізнавального, соціального престижу, досягнення.

***Тема 14. Мотиваційний механізм інноваційної діяльності персоналу організації***

***Тема 15. Економічний механізм стимулювання праці в інноваційній діяльності (на прикладі підприємств)***

**Завдання:** Дослідити теоретико-методологічні засади мотиваційного механізму інноваційної діяльності персоналу організації. Узагальнити теоретичні засади і системи стимулювання праці у сфері інноваційної діяльності підприємства. Визначити існуючу на досліджуваному підприємстві структуру стимулювання праці. Виявити механізм впливу суб'єкта управління на процеси формування і стимулювання інноваційної діяльності. Визначити особливості та розробити підхід до побудови системи стимулювання праці інноваторів, проаналізувати взаємозв'язок із соціальними та особистісними факторами. Встановити тенденції та вплив зміни стимулювання праці на інноваційну діяльність підприємства та розробити методичний підхід до підбору фахівців для участі в інноваційному проекті. Розробити методичні рекомендації щодо забезпечення умов формування вдосконаленої системи стимулювання праці інноваторів, проведення кадрової політики з урахуванням їх особистісних і професійних інтересів. Розробити підхід до стимулювання праці фахівців, зайнятих інноваційною діяльністю.

### ***Тема 16. Стимулювання трудової діяльності персоналу підприємства***

**Завдання:** Дослідити теоретико-методологічні засади стимулювання трудової діяльності персоналу. Вивчити методологію і практику побудови систем стимулювання персоналу в зарубіжних країнах. Визначити поняття мотиву, потреби, стимулу і стимулювання. Розглянути сучасну концепцію стимулювання трудової діяльності. Здійснити огляд основних методів матеріального і нематеріального стимулювання трудової діяльності конкретної організації. Розробити методи вдосконалення систем стимулювання праці.

### ***Тема 17. Удосконалення системи організації оплати праці***

**Завдання:** Розробити нову модель оплати праці для ефективного стимулювання персоналу на підприємстві. Розглянути основи регулювання заробітної плати і вплив цього процесу на структуру пропозиції на ринку праці. Розробити теоретико-методологічні основи взаємозв'язку різнорівневих інтересів регулювання оплати праці. Проаналізувати фонд заробітної плати конкретної організації. Визначити роль і місце оплати праці в управлінні персоналом організації. Розробити: напрями вдосконалення механізму регулювання оплати праці

в організації (на рівні регіону); рекомендації з удосконалення форм і систем оплати праці; напрями реформування оплати праці в умовах економічної кризи.

### ***Тема 18. Удосконалення механізму стимулювання персоналу підприємства в умовах трансформації економіки***

**Завдання:** Проаналізувати змістові та процесуальні теорії мотивації праці. Дослідити механізм стимулювання персоналу конкретного підприємства. Проаналізуйте необхідність впровадження заходів щодо гуманізації праці, соціалізації трудових відносин та соціального партнерства. Розробити методологічні та методичні положення системи стимулювання персоналу, які орієнтують власників і найманих працівників на застосування програм стимулювання опційного типу, фінансових бонусів, участі у прибутках. Сформулювати методичні підходи до удосконалення механізму стимулювання трудової активності працюючих, визначити суть та зміст основних форм організації активної участі працівників у справах виробництва. Розробити економіко-математичну модель системи управління трудовою активністю працівників підприємства. Відзначити умови, за яких одержані моделі дають можливість встановити залежність доходів підприємства від рівня витрат на стимулювання персоналу.

### ***Тема 19. Формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці в організаціях***

**Завдання:** Проаналізувати теоретичні і методологічні основи формування механізму мотивації та матеріального стимулювання праці на підприємствах. Розглянути наукові засади мотивації та матеріального стимулювання праці, у тому числі мотиваційний механізм взаємозв'язку доходів робітника і результатів виробництва. Провести аналіз рівня оплати праці та її зв'язок з кінцевими результатами виробництва на конкретному підприємстві. Здійснити аналіз діючих моделей і систем оплати праці в підприємстві за подовжений період. Змодельовати системи оплати праці в нових умовах господарювання та запропонувати механізм формування фонду оплати праці на підприємствах відповідної галузі та регіону. Виконати розрахунки та рекомендації з впровадження у виробництво прогресивних систем організації й оплати праці на підприємствах відповідної галузі та регіону.

## ***Тема 20. Системне управління процесами мотивації персоналу організацій***

**Завдання:** З позицій системного підходу розглянути понятійно-термінологічний апарат дослідження мотиваційного процесу. На основі моделі оцінки результатів роботи проаналізувати мотиваційні критерії управління персоналом конкретної організації, розробити модель мотиваційно-поведінкового простору особи (групи осіб), класифікувати варіанти трудової поведінки персоналу та визначити варіанти адекватної (функціональної) поведінки, яка необхідна організації. Проаналізувати особливості мотиваційних процесів в організації в умовах фінансової нестабільності економіки і визначити вплив на результати роботи організованих груп людей такого важливого мотиваційного чинника як власність. Розробити структурну схему управління формуванням і використанням необхідної організації комплексу мотивів і мотиваторів, а також методика та тестовий інструментарій визначення і оцінки рівня мотивованості персоналу. Визначити залежність результатів діяльності об'єктів дослідження від рівня мотивованості їх персоналу.

## ***Тема 21. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства***

**Завдання:** Дослідити тенденції і проблеми стимулювання продуктивності персоналу. Визначити систему соціально-психологічних стимулів продуктивності в конкретній організації. Об'єктами дослідження мають бути: структура потреб, структура стимулів та результат їх співвідношення — мотиви. Розробити рекомендації щодо диверсифікації, моделювання та вибору систем матеріального стимулювання продуктивності персоналу. Розробити метод оцінювання соціально-психологічних передумов зростання продуктивності персоналу і апробувати на прикладі об'єкта дослідження та його структурних підрозділів.

## ***Тема 22. Оцінка праці та мотивація персоналу підприємства***

**Завдання:** Висвітлити питання щодо змісту мотивації праці. Розкрити суть поняття “мотивація”, “мотиваційний процес”, “потреба”, “мотив”, “стимул”, “стимулювання”, “заробітна плата”, “оцінка персоналу”. Провести дослідження мотиваційного процесу в конкрет-

ній організації. Обґрунтувати необхідність комплексного використання матеріальних і моральних стимулів для стимулювання трудової активності працівників. На підставі аналізу оплати праці на підприємстві визначити фактори, які спричинюють зниження її продуктивності. З використанням економіко-математичного моделювання обґрунтувати роль матеріальних стимулів у системі факторів, що сприяють продуктивній діяльності працівників. Проаналізувати процес оцінки праці, дослідити його основні функції та принципи організації. Запропонувати методику оцінки результатів праці персоналу, яка базується на побудові факторно-критеріальної моделі. Розробити рекомендації щодо преміювання працівників.

### ***Тема 23. Механізм мотивації праці персоналу малих підприємств***

**Завдання:** Висвітлити основні теорії щодо мотивації праці та розвитку малих підприємств за умов фінансової нестабільності економіки України, розкрити еволюцію поглядів на трудову мотивацію, проблеми розвитку та формування нового механізму мотивації праці, зміст винагороди за продуктивність, стимулювання праці та системи розподілу прибутку як найсуттєвіших складових процесу мотивації. Розглянути систему винагороди персоналу малих підприємств та методи мотивації праці, зокрема, взаємозв'язок доходів працівників і результативності виробництва, визначальні фактори мотивів до праці та стратегію ефективного стимулювання. Проаналізувати механізм трудової мотивації на конкретному малому підприємстві та обґрунтувати необхідність розробки нового механізму мотивації праці на малих підприємствах, а також основні завдання та способи підвищення його ефективності. Розробити інструментарій механізму мотивації праці та запропонувати відповідні практичні рекомендації.

### ***Тема 24. Організаційний механізм мотивації персоналу підприємства***

**Завдання:** Дослідити теоретичні і методологічні основи мотивації персоналу. Визначити чинники та типи мотивації. Проаналізувати розвиток теорій мотивації. Провести аналіз мотивації персоналу конкретної організації. Визначити взаємозв'язок мотивації персоналу і результативності праці. Оцінити вплив гігієнічних чинників на мотивацію персоналу. Визначити мотиватори зростання результативності

праці і задоволеності персоналу. Проаналізувати формування організаційного механізму мотивації персоналу. Дослідити методи мотивації персоналу організації, принципи мотивації та забезпечення процесу мотивації персоналу організацій залежно від галузі народного господарства та регіону країни.

### ***Тема 25. Комплексний підхід до формування мотиваційного механізму управління персоналом***

**Завдання:** Дослідити теоретичні передумови процесів управління і мотивації персоналу. Провести порівняльний аналіз підходів до управління персоналом в українському і зарубіжному менеджменті. Провести аналіз формування мотиваційного механізму на підприємстві (об'єкті дослідження) в комплексі заходів з управління персоналом. Розкрити технологію формування мотиваційного механізму на досліджуваному підприємстві. Визначити структури відповідальні за ефективне управління персоналом та проаналізувати їх діяльність. Дослідити ефективність управління персоналом на підприємстві. З цією метою дослідити інструменти досягнення ефективного управління персоналом, чинники задоволеності та незадоволеності праці. Оцінити ефективність управління персоналом на підприємстві.

### ***Тема 26. Мотивація та стимулювання персоналу на підприємстві — суб'єкті зовнішньоекономічної діяльності***

**Завдання:** Дослідити теоретичні основи мотивації та стимулювання праці персоналу в суб'єктах господарювання. Визначити основні методи здійснення мотивації та стимулювання праці персоналу та методика їх проведення суб'єктами господарювання України. Проаналізувати особливості мотивації та стимулювання праці персоналу на вітчизняних підприємствах при виході на зовнішній ринок. Провести дослідження механізмів мотивації та стимулювання праці персоналу на конкретному підприємстві. З цією метою проаналізувати структуру механізму матеріального стимулювання праці персоналу підприємства як суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності. Описати методику дослідження потреб працівників підприємства та проаналізувати з її допомогою потреби та інтереси працівників підприємства. Визначити основні напрями удосконалення мотиваційного механізму підприємства як суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності.

## **Тема 27. Роль корпоративної культури у формуванні основних принципів мотивації праці**

**Завдання:** Дослідити теоретико-методологічні основи корпоративної культури як найважливішого елементу системи управління персоналом в умовах сучасної української економіки, що супроводжується перетвореннями в мотиваційній сфері і системі ціннісних орієнтацій працівників організацій. Для досягнення мети курсової роботи доцільно розглянути та вирішити наступні завдання. Провести систематизацію пропонованих вітчизняними і зарубіжними дослідниками теоретико-методологічних підходів до дослідження впливу корпоративної культури на процес трудової мотивації. Виявити чинники, що зумовлюють трудову поведінку персоналу на робочому місці з метою обґрунтування взаємозв'язків і взаємного впливу корпоративної культури і трудової мотивації. Дослідити корпоративну культуру і трудову мотивацію в системі управління персоналом, обґрунтувати їх роль і значення у підвищенні організаційної ефективності конкретної організації. Розробити модель трудової мотивації, що надасть можливість виявити чинники, що найбільш значучо впливають на трудову активність персоналу на кожній стадії процесу мотивації. Розробити проекти мотиваційної дії на персонал з урахуванням особливостей мотиваційної структури, ціннісних орієнтацій і культурних стереотипів поведінки працівників

### **3.2. Орієнтовний план курсової роботи**

**Тема: Мотивація та стимулювання персоналу на підприємстві-суб'єкті зовнішньоекономічної діяльності**

Зразок плану курсової роботи

Вступ

Розділ 1. Теоретичні основи мотивації та стимулювання праці персоналу в суб'єктах господарювання

- 1.1. Сутність і мета мотивації та стимулювання праці персоналу
- 1.2. Методи здійснення мотивації та стимулювання праці персоналу та методика їх проведення суб'єктами господарювання України
- 1.3. Особливості мотивації та стимулювання праці персоналу на вітчизняних підприємствах при виході на зовнішній ринок



Розділ 2. Дослідження механізмів мотивації та стимулювання праці персоналу на підприємстві

- 2.1. Загальна характеристика підприємства та його зовнішньо-економічної діяльності
- 2.2. Аналіз структури механізму матеріального стимулювання праці персоналу підприємства-суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності
- 2.3. Дослідження потреб та інтересів працівників підприємства як основи мотивації та стимулювання праці персоналу
- 2.4. Основні напрями удосконалення мотиваційного механізму підприємства – суб'єкта зовнішньоекономічної діяльності

Висновки та пропозиції

Список використаної літератури

Додатки

#### **4. Вимоги до основних розділів курсової роботи**

Головним завданням вступної частини (**вступу**) є обґрунтування актуальності і практичної значущості обраної теми курсової роботи, особливостей постановки і вирішення питань стосовно конкретних умов дослідження. В цій частині роботи слід чітко визначити мету й завдання роботи (спираючись на план), предмет, об'єкт дослідження і подати коротку інформацію про нього.

Обсяг вступу не повинен перевищувати 4–5 сторінок.

Приклад вступу для курсової роботи на тему “Формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства”

**Актуальність теми.** В умовах соціально-орієнтованої ринкової економіки зростають роль і значення перебудови системи мотивації та соціально-трудова відносин як основного джерела підвищення ефективності виробництва й добробуту населення. За таких умов важливим є системний підхід до визначення сутності соціально-економічної мотивації персоналу, механізму її регулювання й оптимізації на рівні взаємодії інтересів підприємства та працівника.

Мотивація персоналу на сьогодні характеризується відсутністю налагодженої системи організаційних, соціально-економічних моделей і механізмів регулювання та розвитку, оскільки учасники трудових відносин не є рівноправними партнерами. У зв'язку з цим процес

мотивації персоналу потребує удосконалення з урахуванням існуючих на підприємстві соціальних ресурсів і сформованих у працівника соціально-економічних потреб.

Проблема мотивації працівника досить широко розглядається сьогодні в науковій літературі. Однак спроби пристосувати класичні теорії мотивації до сучасності багато в чому не систематизовані, що ускладнює практичне використання технологій, засобів та методів мотивації. Складність практичної організації системи мотивації персоналу визначається також незначною вивченістю особливостей мотивації працівників, зайнятих в окремих галузях економіки й видах виробництва. Певну допомогу у вивченні структури мотивів і стимулів працівника можуть надати відповідні соціальні дослідження сучасних особливостей і тенденцій розвитку мотиваційної сфери трудової діяльності.

Сутність розробки проблеми вказує на те, що процес мотивації широко висвітлено у працях зарубіжних авторів: Б. Адамса, М. Армстронга, В. Бовикіна, В. Білоцерковського, Ю. Булігіна, В. Волковського, В. Вільюнаса, Ю. Грибіна, Л. Дякова, Б. Карлоффа, М. Круглова, Л. Латишева та ін.

У наукових колах України окремі питання цієї проблеми знайшли своє висвітлення в роботах Д. Богині, Г. Головченка, В. Гриньової, М. Дороніної, В. Шпалинського, Г. Дмитренка, Є. Глухачова, Г. Назарової, Т. Хомуленко, С. Клімова, А. Колота, О. Куценка, С. Лисенка, Л. Лутай, М. Салун, О. Ястремської та ін.

**Метою курсової роботи** є узагальнення теоретичних положень та подальший розвиток науково-методичного забезпечення щодо формування механізму соціально-економічної мотивації персоналу ВАТ “Галактон”. Відповідно до мети в роботі поставлено та вирішено такі **завдання**:

- з’ясувати сутність, економічну природу механізму соціально-економічної мотивації працівника;
- обґрунтувати механізм соціально-економічної мотивації;
- надати комплексну оцінку задоволення соціально-економічних потреб працівника підприємства;
- розробити підхід до оцінки адекватності мотивів трудової поведінки працівника цілям і завданням підприємства;
- обґрунтувати методичний підхід до вдосконалення механізму соціально-економічної мотивації персоналу підприємства;

- визначити напрями процесу стимулювання праці з урахуванням результативності змін основних параметрів підприємства.

**Об’єктом дослідження** є процес мотивації персоналу ВАТ “Галактон”.

**Предмет дослідження** — теоретичні, методичні та практичні аспекти, основні принципи та методи формування механізму соціально-економічної мотивації працівників підприємств.

**Методи дослідження.** У роботі теоретичну і методичну базу функціонально-статистичного моделювання досліджуваних процесів становить системний підхід. У процесі проведення дослідження використано методи: порівняння — для аналізу теоретико-методичних, емпіричних моделей, спрямованих на отримання об’єктивних даних про соціально-економічні явища чи процеси, що вивчаються; групування — для факторної операціоналізації, економіко-математичного моделювання; кластерний аналіз — для виділення кластерів соціально-економічних мотивів за критеріями-ознаками потреб працівника; факторний аналіз — для сегментування респондентів за групами, що дає можливість виявити їх основні цінності й пріоритети.

**Інформаційну базу дослідження** склали законодавчі та нормативні акти, праці провідних вітчизняних та зарубіжних учених з питань мотивації персоналу та індивідуальних мотивів праці, матеріали наукових конференцій, офіційні матеріали Державного комітету статистики України, звітно-статистичні дані ВАТ “Галактон”.

**Структура роботи.** Курсова робота складається зі вступу, двох розділів, висновків та рекомендацій, списку використаної літератури та додатків.

**Перший розділ, теоретичний** містить кілька параграфів. Теоретичне обґрунтування має визначити роль і місце досліджуваних явищ та процесів у діяльності підприємства. У цьому розділі обґрунтовується теоретична база обраної проблеми, дається огляд літературних джерел, нових розробок, опублікованих статистичних даних із посиланням на джерела, іншої інформації, пов’язаної з темою. На основі вивчення наукової, навчально-методичної літератури розкриваються підходи різних авторів до розв’язання проблеми, показується, у чому полягає подібність, а у чому — відмінність їх поглядів, а також обґрунтовуються власні погляди на проблему.

У цьому розділі подається оцінка діючих законів, постанов, указів та інших офіційно-розпорядчих документів, нормативної та довідкової бази за досліджуваною проблемою.

Теоретичне обґрунтування, суть, значення, класифікаційні характеристики, історія та сучасні тенденції предмета дослідження, методичні підходи повинні мати певні елементи полемічності, ствердженої власної позиції щодо обраних методів дослідження, що дає змогу перейти в наступному розділі до конкретного аналітичного дослідження.

Бажано ілюструвати текст графічними матеріалами і схемами, графіками, діаграмами тощо.

Обсяг першого розділу не повинен перевищувати 40–50 % загального обсягу курсової роботи.

**Другий розділ** (3–4 параграфи), забезпечуючи логічну послідовність дослідження, має бути побудований на матеріалах аналізу конкретного підприємства і поєднати набуті теоретичні знання та вміння, з використанням обраних методів дослідження.

У другому розділі подається: опис, характеристика сучасного стану досліджуваної теми, діагностування діяльності підприємства щодо обраного напрямку дослідження, ґрунтовний аналіз із використанням накопиченого фактичного матеріалу із залученням усіх теоретичних знань, певного методичного інструментарію.

Аналіз обов'язково повинен кореспондуватися з методологічним матеріалом, розкритим у попередньому розділі.

Усі аналітичні розрахунки, таблиці, графіки, діаграми мають супроводжуватися тлумаченням та висновками, які дають можливість визначити сутність управлінських процесів, що спостерігаються в організації, їх особливості, тенденції, створити базу для виявлення невикористаних резервів.

Аналіз проблеми повинен здійснюватися з урахуванням чинників позитивної і негативної дій.

Якщо можливо, текст слід ілюструвати реальними документами (що наводяться в додатках), які обов'язково супроводжувати стислим коментарем.

Для виконання другого розділу студент має зібрати фактичні дані під час практики.

Джерелом інформації є планові і фактичні показники господарської діяльності, статистична та бухгалтерська звітність, накази, розпорядження, результати спостережень, опитувань і обстежень та інших методів збирання первинної інформації, які використовує студент під час передкурсів практики.

Особливе значення має правильне узагальнення накопиченого фактичного матеріалу, групування та обробка даних, на основі яких провадиться кваліфікований аналіз, обґрунтовуються пропозиції.

З метою підтримки набутих навичок роботи на ПЕОМ і умінь з алгоритмізації та складання програм кожен студент у курсовій роботі повинен використати комп'ютер.

Не можна обмежитися використанням стандартної програми для аналізу динаміки основних економічних та фінансових показників під час стислої характеристики об'єкта дослідження або використати тільки програму-редактор для друку і оформлення тексту та ілюстрацій. Потрібні використання адаптованої автором стандартної програми або розробка власної програми для спрощення трудомістких розрахунків.

Під час опису цього етапу роботи слід зазначити:

- поставлену задачу;
- програму, за якою вона буде вирішуватися;
- базу даних (бажано у додатку навести реальні документи, які є джерелами первинної інформації — баланс, інші форми звітності);
- формули розрахунку;
- блок-схему алгоритму розв'язання задачі;
- результат — у формі підсумкової таблиці, діаграм, графіків тощо;
- аналітичний опис результату.

Використання ЕОМ слід обов'язково зазначити у назві відповідного пункту плану: "із застосуванням ЕОМ".

Обсяг другого розділу — в межах 45–50 % загального обсягу курсової роботи.

**Висновки і пропозиції**, що наводяться в окремому розділі курсової роботи, є стислим викладенням підсумків проведеного дослідження. Саме тут коротко наводяться найбільш важливі теоретичні положення, які містять формулювання розв'язаної проблеми, оцінка результатів дослідження з точки зору відповідності меті курсової роботи та поставленим у вступі завданням, пропозиції щодо удосконалення досліджуваного напряму діяльності організації. Обсяг висновків і пропозицій не повинен перевищувати 3–4 сторінок.

## **5. Вимоги до оформлення курсових робіт**

Матеріал курсової роботи слід подати у такій послідовності:

- титульна сторінка;

- зміст;
- перелік умовних позначень (у разі потреби);
- вступ;
- основна частина;
- висновки та рекомендації;
- список використаних джерел;
- додатки.

Завершену і оформлену належним чином роботу обов'язково підписує автор на титульній сторінці.

**Мова курсової роботи — державна**, стиль — науковий, чіткий, без орфографічних і синтаксичних помилок, послідовність — логічна. Пряме переписування у роботі матеріалів із літературних джерел є неприпустимим.

Робота має бути написана розбірливим почерком або надрукована на одному боці сторінки стандартного білого паперу формату А4 (210×297 мм). У друкованому варіанті текст розташовується через півтора міжрядкових інтервали, до тридцяти рядків на сторінці з мінімальною висотою шрифту в 1,8 мм (комп'ютерний набір — 14-й кегль, 1,5 інтервали, шрифт — Times News Roman). Допускається розміщувати таблиці та інші ілюстративні матеріали на аркушах формату А3 (не більше за 40 рядків на сторінку).

Текст курсової роботи розміщується на аркуші з дотриманням таких розмірів полів: з лівого боку — не менш за 20 мм, з правого — не менш за 10 мм, зверху — не менш за 20 мм, знизу — не менш за 20 мм.

Роздруковані на ЕОМ програмні документи мають відповідати формату А4, включатися до загальної нумерації сторінок курсової роботи і розміщуватися, як правило, у додатках.

Титульна сторінка містить найменування вищого навчального закладу, прізвище, ім'я та по-батькові й інші відомості про автора, тему курсової роботи з посиланням на об'єкт дослідження, прізвище, вчене звання (посаду) наукового керівника; місто і рік (додаток Б).

Зміст містить найменування та номери початкових сторінок усіх розділів та параграфів роботи. Зміст має включати усі заголовки, які є в роботі, починаючи зі вступу і закінчуючи додатками.

Текст основної частини роботи поділяється на розділи і параграфи згідно з планом курсової роботи.

Заголовки структурних частин курсової роботи “ЗМІСТ”, “ВСТУП”, “РОЗДІЛ”, “СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ”, “ДОДАТКИ” пишуться або друкуються великими літерами си-

метрично до тексту. Заголовки підрозділів пишуться або друкуються маленькими літерами (крім першої великої) з абзацного відступу. Крапка в кінці заголовка не ставиться.

Відстань між заголовком (за винятком заголовка пункту) та текстом має дорівнювати 3–4 інтервалам основного тексту.

Кожну структурну частину курсової роботи слід починати з нової сторінки.

Нумерацію сторінок, розділів, підрозділів, пунктів, підпунктів, малюнків, таблиць, формул подають арабськими цифрами без знака №.

Першою сторінкою курсової роботи є титульна сторінка, яка включається до загальної нумерації сторінок і на якій номер сторінки не ставиться. Нумерація без крапки після неї проставляється у правому верхньому куті подальших сторінок.

ЗМІСТ, ВСТУП, ВИСНОВКИ та ПРОПОЗИЦІЇ, СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ, ДОДАТКИ не нумерують як розділи. Номер розділу ставиться після слова “РОЗДІЛ”. Підрозділи нумерують у межах кожного розділу, використовуючи номер розділу і порядковий номер підрозділу, між якими ставиться крапка: наприклад, “1.4” (четвертий підрозділ першого розділу). Потім у тому ж рядку йде заголовок підрозділу.

Зміст ілюстрацій має доповнювати текст роботи, поглиблювати розкриття суті явища, наочно ілюструвати думки автора, і тому в тексті на кожную з них повинно бути посилання з коментарем.

Ілюстрації (схеми, графіки тощо) і таблиці слід подавати в роботі безпосередньо після тексту, де їх згадано вперше, або на наступну сторінку. Якщо вони містяться на окремих сторінках курсової роботи, їх включають до загальної нумерації сторінок. Ілюстративні або табличні матеріали, розміри яких є більші за формат А4, враховують як одну сторінку і розміщують у відповідних місцях після згадування в тексті або в додатках. На всі ілюстрації мають бути посилання в тексті.

Ілюстрації позначають словом “Рис.” і нумерують послідовно в межах розділу, за винятком ілюстрацій у додатках. Номер ілюстрації має складатися з номера розділу і порядкового номера ілюстрації, між якими ставиться крапка: наприклад, “Рис. 1.2” (другий рисунок першого розділу). Номер ілюстрації, її назва і пояснювальні підписи розміщуються послідовно під ілюстрацією.

Таблиці нумерують послідовно (за винятком тих, що розміщені в додатках) у межах розділу. У правому верхньому куті розміщують напис “Таблиця” із зазначенням її номера, який складається з номе-

ра розділу і порядкового номера таблиці, між якими ставиться крапка: наприклад, “Таблиця 2.3” (третя таблиця другого розділу); нижче розміщується назва таблиці.

У разі перенесення таблиці на іншу сторінку над подальшими частинами пишеться: наприклад, “Продовження табл. 2.3”.

У таблицях слід обов’язково зазначати одиницю виміру. Якщо всі одиниці виміру однакові для всіх показників таблиці, вони наводяться у заголовку. Одиниці виміру мають наводитися відповідно до стандартів. Числові величини у таблиці повинні мати однакову кількість десяткових знаків. Заголовки колонок таблиць Починаються з великої літери.

Кожна таблиця повинна мати назву, яку розміщують над таблицею і друкують симетрично до тексту. Назву і слово “Таблиця” починають із великої літери. Назву не підкреслюють.

Заголовки граф починаються з великих літер, підзаголовки — з малих, якщо складають одне речення із заголовком, і з великих — якщо вони є самостійними.

Таблицю розміщують після першого згадування про неї в тексті таким чином, щоб її можна було читати без обертання тексту або з обертанням за годинниковою стрілкою.

Посилання в тексті курсової роботи на джерела інформації слід зазначити порядковим номером посилань, виділеним двома квадратними дужками, наприклад: “... у працях [1-9]...”.

Посилання на ілюстрації до курсової роботи оформлюють порядковим номером ілюстрації: наприклад, “рис. 2.3”; на формули — порядковим номером формули: наприклад, “у формулі (3.1)”. Посилання у тексті на таблиці пишуть скорочено: наприклад, “у табл. 1.2”. У повторних посиланнях на таблиці та ілюстрації треба вживати скорочене слово “дивись”: наприклад, “див. табл. 1.2”.

Список літератури вимагає розміщення всіх використаних джерел інформації у такій послідовності:

- а) закони України (у хронологічній послідовності);
- б) укази Президента, постанови уряду (у хронологічній послідовності);
- в) директивні матеріали міністерств (у хронологічній послідовності);
- г) монографії, брошури, підручники, статті з журналів, друкovanі кирилицею (абетковий порядок);



- є) інструктивні, нормативні та інші матеріали, що використовуються підприємством (абетковий порядок);
- ж) іншомовні джерела, друковані латинським шрифтом.

Відомості про включені до списку літературних джерел слід подавати згідно з вимогами державного стандарту з обов'язковим наведенням назв праць.

Додатки до курсової роботи мають містити інформаційні матеріали, що становлять базу аналітичних досліджень згідно з обраною темою. Крім того, у додатки доцільно включати допоміжний матеріал, потрібний для повноти сприяння курсової роботи:

- реальні документи підприємства;
- рекламні матеріали;
- проміжні математичні доведення, формули, розрахунки;
- таблиці допоміжних цифрових даних;
- інструкції, методики, опис алгоритмів і програм вирішення задач на ЕОМ, що розроблені в процесі виконання курсової роботи;
- ілюстрації допоміжного характеру.

Додатки оформлюються як продовження курсової роботи і розміщуються в порядку посилань у тексті курсової роботи.

Додаток повинен мати заголовок, написаний або надрукований малими літерами з першої великої літери симетрично до тексту сторінки.

Посередині рядка над заголовком малими літерами з першої великої друкується слово “Додаток “ і поряд – велика літера, що позначає додаток.

Додатки слід позначати послідовно великими літерами української абетки, за винятком літер Г,Є, І, І, Й, О, Ч, Ь, наприклад, додаток А, додаток Б і т. д. Єдиний додаток позначається як додаток А.

Текст кожного додатка за необхідності може бути поділений на розділи й підрозділи, які нумерують у межах кожного додатка. У цьому разі перед кожним номером ставлять позначення додатка (літеру) і крапку, наприклад: “А.2” – другий розділ додатка А; “В.3.1” – перший підрозділ третього розділу додатка В.

Ілюстрації, таблиці і формули, розміщені в додатках, нумерують у межах кожного додатка, наприклад: “рис. Д.1.2” – другий рисунок першого розділу додатка Д; “формула (А. 1)” – перша формула додатка А.

## 6. Рецензування і захист курсової роботи

На завершеному курсову роботу науковий керівник дає стислу рецензію, в якій оцінює як якість виконання самої роботи, так і праці студента над нею, і робить висновок про можливість допуску курсової роботи до захисту.

Перед захистом студенту слід ретельно прочитати рецензію, особливо увагу звернути на висловлені рецензентом зауваження і за можливості усунути зазначені недоліки або дати аргументовану відповідь у доповіді.

Научні матеріали мають послідовно ілюструвати доповідь студента і забезпечувати повноту висвітлення всіх положень, які підлягають захисту.

### **СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ**

#### *Основна*

1. Дмитренко Г. А., Шарпатово Е. А., Максименко Т. М. Мотивація і оцінка персоналу: Учеб. пособие. — К.: МАУП, 2002. — 246 с.
2. Виллюнас В. Психология развития мотивации. — СПб.: Речь, 2006. — 458 с.
3. Кір'ян Т. М. Мотивація людського капіталу до продуктивної праці. — К.: НДІ праці і зайнятості населення, 2008. — 416 с.
4. Колот А. М. Мотивація персоналу: Підручник. — К.: КНЕУ, 2002. — 337 с.
5. Колот А. М. Мотивація, стимулювання й оцінка праці: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 1998. — 224 с.
6. Мотивація праці та формування ринку робочої сили / Ред. П. Т. Саблук, О. А. Бугуцький. — К.: Урожай, 1993. — 416 с.
7. Сладкевич В. П. Мотивационный менеджмент: Курс лекций. — К.: МАУП, 2001. — 168 с.
8. Баєва О. Індивідуально-типологічний підхід у виявленні потреб людини як базисна основа мотивації // Персонал. — 2005. — № 9. — С. 81–84.
9. Баєва О. В. Біологічні засади мотивації // Персонал. — 2007. — № 9. — С. 76–81.

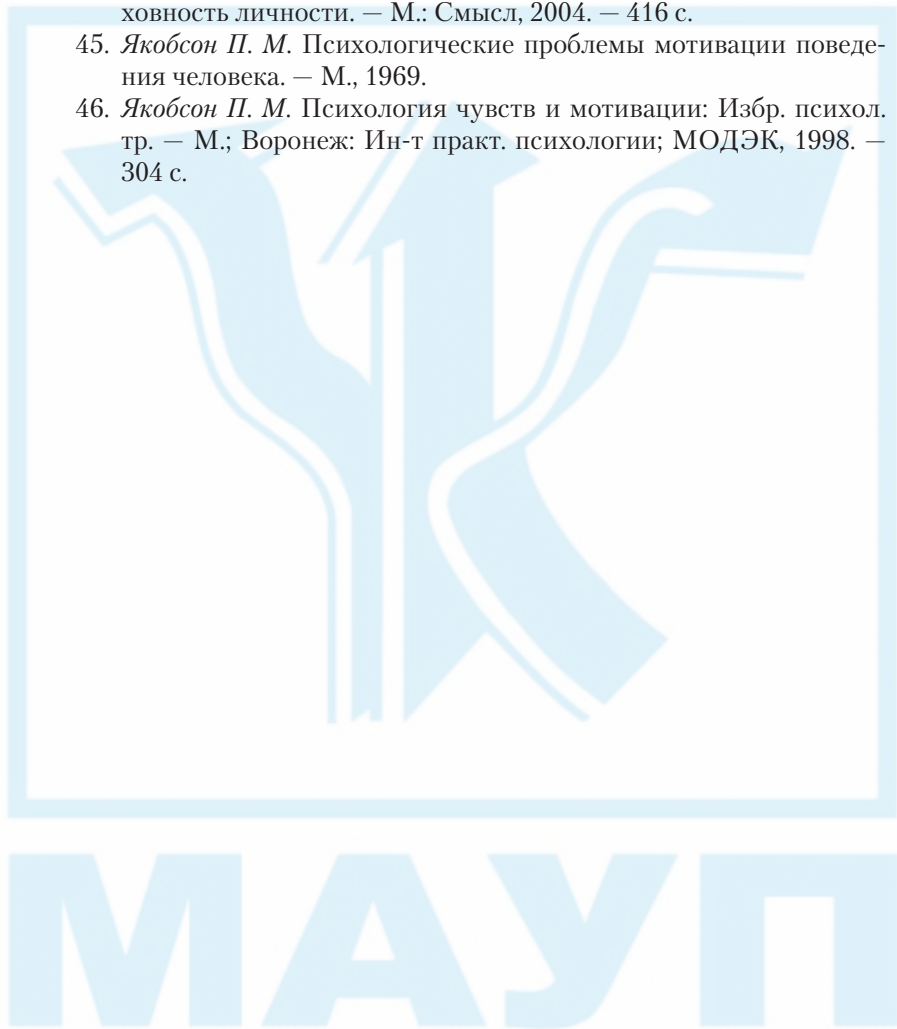
10. *Баєва О. В.* Біологічні засади мотивації: фізіологічні механізми біологічних (базових) потреб// Персонал. — 2007. — № 11–12. — С. 88–95.
11. *Баєва О. В.* Біологічні засади мотивації: фізіологічні механізми розвитку мотивацій// Персонал. — 2008. — № 1. — С. 14–21.

*Додаткова*

12. *Амстронг М.* Стратегическое управление человеческими ресурсами. — М.: ИНФРА-М. — 2002. — 328 с.
13. *Богомаз С. А.* Типологические особенности мотивации, обусловленные специализацией полушарий мозга // В кн. Современная психология: состояния и перспективы. — М., 2002. — Т. 1. — С. 187–190.
14. *Вербицкий А. А., Платонова Т. А.* Формирование познавательной и профессиональной мотивации. — М., 1986.
15. *Виллонас В. К.* Психологические механизмы мотивации человека. — М.: Наука, 1990. — 349 с.
16. *Вієвська М., Красовська Л.* Мотивація професійного саморозвитку у реалізації стратегії формування управлінських компетенцій// Вища шк. — 2010. — № 3–4. — С. 89–104.
17. *Воронович У. В.* Мотиваційний моніторинг як умова ефективної мотивації персоналу // Концептуальні засади формування менеджменту в Україні. — К.: МАУП, 2007. — С. 265–269.
18. *Дмитренко Г. А., Дорошенко Е. А.* Оценка уровня культуры персонала: Учебно-практ. пособие. — К.: МАУП, 1998. — 88 с.
19. *Дмитренко Г., Чернишова Є.* Організаційно-технологічний аспект формування механізму цілеорієнтованої мотивації персоналу// Вища шк. — 2009. — № 12. — С. 19–28.
20. *Занюк С.* Психология мотивации. — К.: Эльга-Н; Ника-Центр, 2002.
21. *Ильин Е. П.* Мотивация и мотивы. — СПб.: Питер, 2006. — 508 с.
22. *Кетько С. М., Пакулина С. А., Поминов А. В.* Единство рефлексии, мотивации и адаптации в сознании личности: Коллективная монография. — М., 2005. — 231 с.
23. *Кумбс Ф.* Мотиватор: Пер. с англ. — М.: ГИППО (НИРРО), 2006. — 306 с.
24. *Леонтьев А. Н.* Потребности, мотивы и эмоции// Психология мотивации и эмоции. — М.: ЧеРо, 2002. — С. 52–79.

25. *Макаревич О.* Мотивація як підґрунтя дій особистості // Соціально-психологія. — 2006. — № 2. — С. 134–141.
26. *Маслоу А.* Мотивация и личность. — СПб.: Евразия, 1999.
27. *Нюттен Ж.* Мотивация, действие и перспектива будущего: Пер. с англ. — М.: Смысл, 2004. — 607 с.
28. *Озерникова Т.* Повышение мотивационной функции системы вознаграждений // Человек и труд. — 2003. — № 9. — С. 40–44.
29. *Потеряхін О.* Самоефективність і мотивація діяльності // Страхова справа. — 2009. — № 2. — С. 50–53.
30. *Русалов В. М., Русалова М. Н., Стрельникова Е. В.* Индивидуальные различия в структуре выбора у человека // Доклады Академии наук. — 2002. — Т. 385. — С. 269–271.
31. *Русалов В. М., Русалова М. Н.* Психофизилогические особенности лиц с различным предпочтением мотивации выбора // Таврический журнал психиатрии. — 2003. — № 1. — С. 72–76.
32. *Семенов С. П.* Мотивационный анализ: Психотерапевтическая версия. — СПб., 2001.
33. *Стахів О.* Мотиваційний потенціал персоналу в контексті реалізації вимог міжнародного стандарту управління якістю ISO 9001 // Персонал. — 2007. — № 8. — С. 76–80.
34. *Стрельчук Є. М., Коваленко Т. Л.* Мотиваційний моніторинг та оцінка ефективності системи мотивації // Актуальні проблеми економіки. — 2008. — № 8. — С. 124–129.
35. *Стойка А. В.* Соціалізація і мотивація економічних суб'єктів // Економіка та держава. — 2009. — № 8. — С. 56–58.
36. *Судаков К. В.* Биологические мотивации. — М.: Наука, 1971.
37. *Судаков К. В.* Голографический принцип системной организации процессов жизнедеятельности // Успехи физиологических наук. — 1997. — № 28. — С. 3–28.
38. *Судаков К. В.* Системокванты жизнедеятельности // Устойчивое развитие // Наука и Практика. — 2003. — № 3. — С. 7–14.
39. *Фрэнкин Р.* Мотивация поведения. Биологические, когнитивные и социальные аспекты. — СПб.: Питер, 2003. — 651 с.
40. *Шульговский В. В.* Основы нейрофизиологии: Учеб. пособие для студ. вузов. — М.: Аспект Пресс, 2000. — С. 277.
41. *Хекхаузен Х.* Психология мотивации достижения. — СПб.: Речь, 2001. — 240 с.
42. *Хомская Е. Д., Башова Н. Я.* Мозг и эмоции. — М., 1992.

43. *Чурюмов Б. С.* Как меняется доминанта мотивации в зависимости от обстоятельств // Управление персоналом. — 2004. — № 1–2. — С. 86–90.
44. *Эммонс Р.* Психология высших устремлений. Мотивация и духовность личности. — М.: Смысл, 2004. — 416 с.
45. *Якобсон П. М.* Психологические проблемы мотивации поведения человека. — М., 1969.
46. *Якобсон П. М.* Психология чувств и мотивации: Избр. психол. тр. — М.; Воронеж: Ин-т практ. психологии; МОДЭК, 1998. — 304 с.



## **ЗМІСТ**

Пояснювальна записка.....	3
1. Основні етапи виконання курсової роботи .....	4
2. Зміст та обсяги курсової роботи.....	4
3. Теми, завдання та плани курсових робіт .....	5
4. Вимоги до основних розділів курсової роботи.....	17
5. Вимоги до оформлення курсових робіт.....	21
6. Рецензування і захист курсової роботи .....	26
Список літератури .....	26

Відповідальний за випуск *О. Г. Анікіна*  
Редактор *А. А. Тютюнник*  
Комп'ютерне верстання *Н. В. Коваленко*

Зам. № ВКЦ-5254

Формат 60×84/<sub>16</sub>. Папір офсетний.  
Друк ротатійний трафаретний.

Ум. друк. арк. 0,74. Обл.-вид. арк. — 1,26. Наклад 50 пр.

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

ДП «Видавничий дім «Персонал»  
03039 Київ-39, просп. Червонозоряний, 119, літ. ХХ

*Свідоцтво про внесення до Державного реєстру  
суб'єктів видавничої справи ДК № 3262 від 26.08.2008 р.*