

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Узунов Федор Владимирович

Должность: Ректор

Дата подписания: 09.06.2023 18:31:28

Уникальный программный ключ:

fd935d10451b860e912264c0378f8448452bfdb603f94388008e29877a6bcbf5

АВТОНОМНАЯ НЕКОММЕРЧЕСКАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ

«ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ»

«УНИВЕРСИТЕТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ»

Факультет экономики и управления

Кафедра «Менеджмент и управление персоналом»

УТВЕРЖДАЮ

Проректор по учебно-методической работе

Е.В. Бебешко

«09» октября 2022 г.



ПРОГРАММА

междисциплинарного

вступительного испытания по

образовательной программе магистратуры

направление подготовки

38.04.03 «Управление персоналом»

г. Симферополь 2022 г.

Содержание

Пояснительная записка.....	3
1. Целевая направленность программы.....	3
2. Содержание дисциплины «Основы теории управления».....	5
3. Содержание дисциплины «Маркетинг персонала».....	7
4. Содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности».....	9
5. Содержание дисциплины «Управление конфликтами».....	10
Список литературы.....	11

Пояснительная записка

Рыночные отношения, внедряемые в экономику России, кардинально изменяют подходы к образованию в целом и методике подготовки бакалавров по направлению подготовки «Управление персоналом».

Изменения, происходящие в социально-экономических отношениях, способствовали зарождению нового комплексного направления экономической и социальной наук «Управление персоналом», сформировавшегося на стыке менеджмента, экономики, социологии, философии и социальной психологии. Данное направление предусматривает изучение жизненных процессов людей в экономическом и социальном аспектах.

Основная часть жизни человека связана с процессом трудовой деятельности. В такой ситуации менеджмент персонала любой организации становится особо значимым. Он позволяет выявить, развить и реализовать таланты и способности сотрудников, сделать содержательным и насыщенным их образ жизни, разрешить целый спектр проблем адаптации индивида к внешним условиям.

Умение управлять людьми - это искусство, виртуозность владения которым является определяющим качеством любого руководителя. Однако в совершенстве им можно овладеть, только имея знания современных технологий управления и практические навыки в данной области.

Основой для разработки программы вступительного испытания по специальности «Управление персоналом» являются дисциплины:

- Основы теории управления
- Маркетинг персонала
- Мотивация и стимулирование трудовой деятельности
- Управление конфликтами

1. Целевая направленность программы

Цель программы вступительного испытания - ознакомить студентов специальности «Управление персоналом» с требованиями приемной комиссии относительно знаний и умений и качественно подготовиться к экзамену.

Студент должен быть подготовлен для активной производственной деятельности на предприятиях, фирмах и в организациях в условиях функционирования рыночной экономики.

Студент должен ЗНАТЬ:

- методику кооперации с коллегами в работе на общий результат, принципы взаимодействия между людьми, контроля и оценки эффективности деятельности;
- нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности;

- основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

- основные разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала;

- методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом;

- принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий;

- основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

- методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

- основы возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе.

Студент должен уметь:

- скооперироваться с коллегами в работе на общий результат, обладать навыками организации и координации взаимодействия между людьми;

- использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности, анализировать социально-экономические проблемы и процессы в организации, находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовностью нести ответственность за их результаты;

- применять основы кадрового планирования и контроллинга, основы маркетинга персонала, разработки и реализации стратегии привлечения персонала и умение применять их на практике;

- использовать требования и знания в области подбора и расстановки персонала, разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала, владеть методами деловой оценки персонала при найме и применять их на практике;

- использовать навыки и методы сбора информации для выявления потребности и формирования заказа организации в обучении и развитии персонала, навыки сбора информации для анализа рынка образовательных, консалтинговых и иных видов услуг в области управления персоналом, а также навыки получения обратной связи и обработки результатов обучения и иных форм профессионального развития персонала;

- применять на практике принципы и основы формирования системы мотивации и стимулирования персонала (в том числе оплаты труда), порядка применения дисциплинарных взысканий, владеть навыками оформления результатов контроля за трудовой и исполнительской дисциплиной

(документов о поощрениях и взысканиях);

- использовать на практике основы подготовки, организации и проведения исследований удовлетворенности персонала работой в организации;

- применять на практике методы оценки эффективности системы материального и нематериального стимулирования в организации;

- применять на практике знания основ возникновения, профилактики и разрешения трудовых споров и конфликтов в коллективе, владением навыками диагностики и управления конфликтами и стрессами в организации

2.Содержание дисциплины «Основы теории управления»

Тема 1. Основные понятия и сущность менеджмента.

Цели и задачи дисциплины: формирование системы знаний в сфере управления; изучение концептуальных основ системного управления организациями; приобретение навыков разработки и принятия управленческих решений. Предмет менеджмента – система управления организацией. Понятие управления как элемента и функции организованных систем различной природы. Принципы управления: принцип разомкнутого управления; принцип замкнутого управления; принцип однократного управления. Кибернетический подход к методам управления: детерминированный метод; программно-целевой метод; ценностно-ориентированный метод.

Основные понятия и сущность менеджмента. Менеджмент как специфический вид деятельности; междисциплинарная область знаний; система управления. Менеджмент как процесс последовательного выполнения основных функций: планирования, организации, мотивации и контроля. Составные части управления организацией. Составные части управления организацией (по О. Шелдону). Субъекты управления как совокупность органов управления и управленческих работников. Внутренние переменные организации (цели, исполнительский персонал, структура, задачи, технология) как объект управления.

Понятие организации как формальной группы людей. Характеристики организации: ресурсный потенциал; зависимость от внешней среды; горизонтальное и вертикальное разделение труда. Уровни управления.

Тема 2. Эволюция мирового менеджмента.

Исторические предпосылки возникновения менеджмента.

Школа научного управления (Ф. Тейлора). Принципы научного менеджмента: получение знаний о производстве; отбор и обучение рабочих; приложение знаний к решению задач; сотрудничество между рабочими и администрацией. Идеи административной школы (А. Файоль). Школы человеческих взаимоотношений как движение за человечность отношения к людям. Психологическое и социологическое содержание школы поведенческих наук. Исследование операций и модели школы

количественных методов. Анализ и оценка применения различных школ в современных условиях.

Современные подходы к менеджменту. Ключевые положения современной системы взглядов на менеджмент. Процессный подход в менеджменте как совокупность функций по управлению определенным объектом: планирование, организация, мотивация, контроль. Системные концепции как отражение системного подхода в менеджменте: открытые и закрытые системы; подсистемы; модель организации как открытой системы. Ситуационный подход в менеджменте и его основные положения: управленческий профессионализм руководителя; знание сильных и слабых сторон управленческих концепций; умение правильно интерпретировать ситуацию; умение связывать приемы управления с особенностями ситуации.

Тема 3. Теории и концепции менеджмента.

Основные положения концепции бюрократической рационализации Макса Вебера: организация должностей в соответствии с формальными полномочиями; отбор и продвижение сотрудников по службе в соответствии с их квалификацией; оформление актов и решений в письменном виде; работа менеджеров только в интересах компании; работа менеджеров в соответствии с четкими правилами и процедурами; рациональность менеджмента (следование логике и науке).

Теория «Х» и «У» Д. Мак-Грегора как теоретическая основа принципов современного психологического руководства человеческими ресурсами. Теория «Х» и принципы авторитарного руководства. Теория «У» и принципы демократического руководства. Теория «Z» как продолжение теории «Х» и «У»: долгосрочный наем кадров; групповое принятие решений; индивидуальная ответственность; тщательная оценка кадров; всесторонняя забота о работниках.

Теория «7С» - теория организационной системы, состоящая из семи взаимосвязанных элементов: стратегии, структуры, системы, штата, стиля, квалификации, разделенных ценностей.

Концепция управления по целям П. Друкера: цели предшествуют формированию функций; согласуются с менеджерами среднего и низшего уровней; пересматриваются в связи с изменениями внутренних и внешних условий.

Тема 4. Признаки и общие черты организации.

Обязательные критерии организации: наличие в ней не менее двух человек; наличие единой цели; совместный труд для достижения единой цели. Организация как открытая система. Внутренняя среда. Внутренние переменные. Цели и их разнообразие. Структура: структура организации; специализированное распределение труда; объем управления; необходимость координации. Задания: работа с людьми, предметами, машинами, сырьем, оборудованием, информацией. Технологии: посреднические, интенсивные. Люди и их индивидуальные характеристики: способности, потребности,

ожидания, восприятия, точка зрения, зависимость от среды. Взаимосвязь внутренних переменных.

Определение внешней среды организации и ее характеристика: взаимосвязь факторов; сложность, подвижность, неопределенность, среда прямого влияния: поставщики (материала, капитала, трудовых ресурсов); законы и государственные органы; местные органы управления; потребители; конкуренты. Среда косвенного влияния: технология; состояние экономики; социокультурные и политические факторы; отношения с местным населением; международное окружение.

Тема 5. Типы организаций и их разновидности.

Организация как процесс создания структуры предприятия. Принципы полномочий. Иерархия передачи полномочий в организации. Полномочия и власть. Скалярный процесс делегирования линейных полномочий в организации. Типы штабов: консультативный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат, обслуживающий аппарат, личный аппарат. Разновидности штабных полномочий: рекомендационные полномочия, обязательное согласование, параллельные полномочия, функциональные полномочия, линейные полномочия внутри аппарата. Организация взаимоотношений между линейными и штабными полномочиями. Линейные полномочия и координация. Препятствия на пути эффективного делегирования. Организационно-правовые формы предприятий.

Тема 6. Структуры управления организацией.

Организованная структура как упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов. Горизонтальные и вертикальные связи. Этапы организационного проектирования: деление организации на широкие блоки по горизонтали; установление полномочий различных должностей; определение должностных обязанностей работников.

Бюрократическая структура управления. Функциональная организационная структура: функциональная департаментализация; преимущества и недостатки функциональных структур. Дивизиональная структура: дивизиональная продуктовая структура, ориентированная на потребителя; региональная дивизиональная структура. Организационные структуры фирм, действующих на международных рынках.

Адаптивные структуры управления. Отличительные особенности адаптивных и бюрократических структур. Проектная адаптивная структура. Матричные структуры управления. Организации конгломератного типа.

Централизованные и децентрализованные организации. Уровень централизации и децентрализации. Факторы, которые определяют степень децентрализации. Интеграция структуры. Влияние интеграции на движение целей организации. Методы достижения эффективной интеграции.

3. Содержание дисциплины «Маркетинг персонала»

Тема 1. Потенциал маркетинговых технологий в управлении человеческими ресурсами.

Понятие и определение «Маркетинга персонала». Современные тренды и тенденции. Внутренний и внешний маркетинг персонала. Потенциал маркетинговых технологий для HR, маркетинговые инструменты для работы с целевыми аудиториями исследований, знание запросов/потребителей компании, понимание какими компетенциями должен обладать персонал, обслуживающий клиента, знание конкурентного рынка и тактических/стратегических действий конкурентов и преобразование информации для HR. Основные составляющие маркетинга персонала. Разработка качественных требований к персоналу; определение количественной и качественной потребности в персонале; расчет затрат на приобретение и дальнейшее использование персонала; выбор путей покрытия потребности в персонале; деловая оценка персонала; анализ и контроль эффективности распределения трудовых ресурсов организации по должностным позициям. Изучение рынка труда. Направления изучения рынка труда в маркетинге персонала. Спрос на рабочие места. Потребности и ожидания работников. Предложения других работодателей. Позиционирование конкурентов. Характеристики наличной рабочей силы. Особенности социальных потребностей работников. Характеристика потенциальных трудовых ресурсов (города, региона). Внутренние и внешние корпоративные коммуникации, которые предпочитают работники. Репутация компании как работодателей. Имидж профессии и сфер бизнеса. Коммуникационная функция маркетинга персонала. Объекты коммуникационной функции: сотрудники организации, которые выступают в качестве участников внутреннего конкурса на вакансии и являются носителями имиджа компании на рынке труда. Рынок труда как комплексный источник потенциальных претендентов.

Тема 2. Маркетинг персонала: подходы к определению, принципы, уровни и виды

Маркетинг: подходы к определению. Принципы маркетинга персонала. Уровни маркетинга персонала: стратегический и оперативный. Внешний и внутренний маркетинг персонала. Персонал-маркетинг-микс: модели, средства, стратегии управления персоналом.

Основные категории маркетинга персонала (потребности, спрос, предложение, сделка или трудовое соглашение, обмен трудовыми ресурсами, трудовые ресурсы, рынок труда, рабочей силы, рынок трудовых ресурсов).

Тема 3. Эволюция маркетинга персонала

Этапы развития маркетинга персонала. Актуальность развития маркетинговой составляющей управления персоналом. Вклад немецкой и американской школ в развитие маркетинга персонала: Д. Белл; Г. Штрутц; Р. Бюннер; Д. Эскадштейн и Ф. Шнеллингер; В. Фрелингом и К. Зитценшток. Российская теория маркетинга персонала: А.Я Кибанов и И.Б. Дуракова.

Научный подход к маркетингу персонала.

Состояние и перспективы развития кадрового потенциала России и региона (по отраслям).

Тема 4. Функции маркетинга персонала

Традиционный и организационно-рыночный подходы к выделению функций маркетинга персонала. Подход Ф. Котлера: аналитическая, производственная, сбытовая, функция управления и контроля. Подход А.Я. Кибанова: аналитическая и коммуникационная функции. Подход Б.Ю. Сербиновского: исследовательская, стратегическая и предпринимательская функции.

Анализ должностных инструкций и положения о службе персонала организации с позиций реализации функций маркетинга персонала.

Тема 5. Оценка потребностей в персонале.

Этапы оценки потребности в персонале. Проработка функциональной структуры управления с учетом главной задачи каждой службы, определение базовой задачи для каждой службы, определение типов ответственности, определение набора функциональных обязанностей, расчет временных и стоимостных ресурсов, необходимых для выполнения каждой функциональной обязанности. Определение нормативов трудоемкости. Определение количества временных и стоимостных ресурсов, необходимых для реализации функциональных обязанностей каждой отдельной должности в течении месяца, квартала, года. Окончательный расчет необходимого количества человек на данную должность. Позиционирование и продвижение компании в качестве привлекательного работодателя. Материальные факторы: общий уровень дохода сотрудников по сравнению с другими компаниями; социальный пакет (страхование, декретные программы, программы для детей сотрудников, спортивные, направленные на поддержку здоровья и пр.). Нематериальные факторы привлекательности. Карьерные возможности, общая атмосфера внутри компании. Развитый HR-бренд. Имидж работодателя. Известность компании на рынке. Известность и лояльность топ-менеджмента. История и длительность существования компании. Известность, популярность продукции или услуг.

4. Содержание дисциплины «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»

Тема 1. Базовые основы мотивации и стимулирования труда как элементов управления персоналом

Основные понятия. Сущностные аспекты мотивации: соотношение сил, связь с результатами, объекты воздействия. Основные понятия мотивации: потребности, интересы, стимул, вознаграждение. Цикл процесса мотивации. Принципы использования стимулов. Сущность и функция мотивации труда. Как различить между собой потребности, мотивы и побуждения. Чем отличаются друг от друга мотивация и стимулирование труда. Принципы и требования к эффективному стимулированию.

Тема 2. Природа проявления потребностей. Мотивация через потребности.

Потребность как психологическая категория. Понятие и виды потребностей: первичные и вторичные, физиологические и социальные,

врождённые и приобретённые, материальные и нематериальные. Ведущие потребности и способы их определения. Виды результатов Алгоритмы активизации мотивации к труду через актуализацию потребностей сотрудника.

Тема 3. Психологический аспект мотивации труда.

Субъективный механизм мотивации. Теория биологической потребности. Мотивационные состояния и их влияние на поведение личности. Социализация личности. Темпераменты личности, их отличия друг от друга. Влияние характера личности на совместную деятельность в трудовом коллективе. Методики определения мотива поведения человека, исходя из знаний о его характере и темпераменте. Влияние факторов внешней среды на мотивацию труда персонала.

Проблема мотивации в отечественной психологии.

Тема 4. Содержательные теории мотивации.

Механизм мотивирования действий. Теория и иерархии потребностей А. Маслоу. Двухфакторная теория Ф. Герцберга. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Теория трех факторов (СВР) Альдерфера.

Обобщение теорий содержания мотивации.

Тема 5. Процессуальные теории мотивации.

Личность и среда. Теория Д. Аткинсона. Теория справедливости (равенства) С. Адамса.

Теория мотивации Б.Скиннера (зависимость от прошлого опыта) и В. Врума (модель предпочтений и ожиданий, процесс управления выбором). Модель Лоулера – Портера как объединение ранее разработанных теорий. Теория «Х» и «Y» Д. Мак-Грегора (теория власти и лидерства).

5. Содержание дисциплины «Управление конфликтами»

Тема 1. Введение в дисциплину «Управление конфликтами».

История конфликтологии как науки. Конфликтология в системе других наук. Основные категории конфликтологии. Инцидент. Конфликт. Теория моделей конфликтов. Идеальная модель конфликтного взаимодействия. Методы исследования конфликта. Психология конфликта. Конфликт между сознательным и бессознательным. Трансактный анализ общения.

Тема 2. Причины конфликтов, динамика их развития и методы управления.

Причины конфликтов. Производственные причины. Распределение ресурсов. Взаимозависимость задач. Различия в целях. Различия во взглядах и представлениях. Причины непроизводственного характера. Ложные образы конфликта. Различия в психологических особенностях.

Структура и динамика конфликта. Четыре этапа развития конфликтной ситуации. Развитие направлений конфликтного поведения.

Основные последствия конфликтов. Основные функциональные последствия конфликтов. Основные дисфункциональные последствия конфликтов.

Структурные методы управления конфликтами. Межличностные способы управления конфликтами. Уклонение. Сглаживание. Принуждение. Компромисс. Сотрудничество.

Тема 3. Классификация конфликтов.

Понятийно-категориальный аппарат конфликтологии. Основные виды классификации: типология, систематика и таксономия.

Систематика (система представлений о некоторой совокупности конфликтов). Типология (классификация, в основе которой лежит существенный признак конфликта). Таксономия («теория классификации и систематизации деятельности, имеющая иерархическое строение»).

Базисная типология конфликтов. Классификация социальных конфликтов

Тема 4. Методы исследования конфликта.

Методологические принципы исследования конфликтов. Ситуация — это целостная часть деятельности, за определенное время развития которой решается одна из задач деятельности. Ситуация развивается в условиях конкретной объективной обстановки. О системном подходе к изучению конфликтов. Универсальная понятийная схема описания конфликта. Этапы анализа конфликтов. Психологические методы в конфликтологии. Ситуационный метод изучения конфликтов.

Тема 5. Управление конфликтами.

Виды конфликтов. Управление внутриличностными конфликтами. Механизмы разрешения внутриличностных конфликтов. Разрешение конфликтов «по вертикали». Регулирование инновационных конфликтов. Технология предупреждения конфликтов. Психология конструктивной критики. Конструктивное разрешение конфликтов. Медиаторство и регулирование конфликта. Переговоры по разрешению конфликтов

ЛИТЕРАТУРА:

Учебная дисциплина «Основы теории управления»:

1. Батулин В.К. Общая теория управления [Электронный ресурс] : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по направлениям «Экономика» и «Менеджмент» / В.К. Батулин. — Электрон. текстовые данные. — М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 487 с. — 978-5-238-02217-8. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/71030.html>

2. Емельянцева, Н.В Основы теории управления: Опорный конспект лекций/ Н.В Емельянцева. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 96 с.

3. Коробко, В. И. Теория управления : учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент организации» / В. И. Коробко. — Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2017. — 383 с. — ISBN 978-5-238-01483-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/81695.html>

4. Семенов, А. М. Основы теории управления. Линейные системы : учебно-методическое пособие для СПО / А. М. Семенов, В. В. Паничев. — Саратов : Профобразование, 2020. — 180 с. — ISBN 978-5-4488-0616-2. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92139.html>

5. Ягьяева, Л. Т. Основы теории управления : учебное пособие / Л. Т. Ягьяева, Р. К. Нургалиев. — Казань : Казанский национальный исследовательский технологический университет, 2016. — 94 с. — ISBN 978-5-7882-1960-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/79460.html>

Учебная дисциплина «Маркетинг персонала»:

1. Калюгина С.Н. Маркетинг персонала [Электронный ресурс] : практикум / С.Н. Калюгина, И.П. Савченко, О.А. Мухорьянова. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь: Северо-Кавказский федеральный университет, 2016. — 127 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/66048.html>

2. Масалова, Ю. А. Маркетинг персонала : учебное пособие / Ю. А. Масалова. — Новосибирск : Новосибирский государственный университет экономики и управления «НИИХ», 2017. — 197 с. — ISBN 978-5-7014-0793-8. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/87128.htm>

3. Патласов О.Ю. Маркетинг персонала: Учебник для бакалавров..-М.:ИТК Дашков и К.,2016.-384с.

4. Пономарева, Т. Н. Маркетинг персонала : учебное пособие / Т. Н. Пономарева, Н. В. Дубино, М. С. Старикова. — Белгород : Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, ЭБС АСВ, 2017. — 153 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/80420.html>

Учебная дисциплина «Мотивация и стимулирование трудовой деятельности»:

1. Егоршин, А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учеб. пособ./ А.П. Егоршин. - М.: ИНФРА-М, 2019. - 378 с. - (Высшее образование).

2. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А. В. Назаренко, Д. В. Запорожец, О. С. Звягинцева [и др.]. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2018. — 116 с. — ISBN 2227-8397. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/92969.html>

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Электронный ресурс] : учебное пособие / А. Н. Байдаков, Л. И. Черникова, Д. С. Кенина [и др.]. — Электрон. текстовые данные. — Ставрополь : Ставропольский государственный аграрный университет, 2017. — 116 с. — 2227-8397. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/76038.html>

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник/ О. К. Минеева, С. А. Арутюнян, Е. А. Белик. - М.: ИНФРА-М, 2017. - 272 с. - (БАКАЛАВРИАТ).

5. Серков, Л.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: Опорный конспект лекций/ Л.Н. Серков. - Симферополь: АНО"ООВО" "УЭУ", 2018. - 116 с.

6. Чиликина, И. А. Мотивация трудовой деятельности [Электронный ресурс] : курс лекций / И. А. Чиликина. — Электрон. текстовые данные. — Липецк : Липецкий государственный технический университет, ЭБС АСВ, 2018. — 66 с. — 978-5-88247-869-7. — Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/83191.html>