

Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/128915>

**Тип работы:** Научно-исследовательская работа

**Предмет:** Управление персоналом

Введение 3

1 Обзор публикаций по теме «Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов» 4

2 Текст первого раздела магистерской диссертации 8

Глава 1. Теоретические аспекты изучения проблемы мотивации профессиональной деятельности 8

1.1. Сущность понятий «мотив» и «мотивация» 8

1.2 Характеристика мотивационных теорий 14

1.3. Основные аспекты мотивации профессиональной деятельности сотрудников 19

1.4. Организационная культура и её особенности 32

1.5. Условия и особенности работы персонала гостинично-ресторанной сферы как элемент качественного обслуживания клиентов 37

3 ТЕКСТ ТЕОРЕТИЧЕСКОЙ СТАТЬИ ПО ТЕМЕ МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ 55

Заключение 60

Список использованной литературы 61

Нами были рассмотрены статьи, материалы онлайн встреч, вебинаров по теме «Повышение уровня закрепляемости молодых специалистов»:

1) В материале Яны Морозовой «Не ковидом единым: мотивация персонала сетей в период пандемии» рассматриваются следующие вопросы: в кризисных ситуациях тема работы с персоналом становится ключевой для многих ритейлеров. В это время важно упорядочить хаос в коллективе, успокоить, поддержать командный дух, мотивировать на работу и даже помочь провести время с пользой. В материале собраны нестандартные практики внутренней коммуникации, которыми поделились ведущие ритейлеры в сегментах food, DIY и fashion на онлайн-встрече «Как мотивировать персонал розничной сети в условиях пандемии (неопределенности)» в рамках проекта «Ритейл, кризис, коронавирус 2020»/

Главное, что показала пандемия, – если раньше все было настроено хорошо, то и сейчас вы выйдете из кризиса в плюс-минус хорошем состоянии. А еще, если в компании есть стандарты работы, их несложно перевести в онлайн. К примеру, собрать топов в один чат просто, если люди и так были доступны. Все остальное – инструментарий [57].

2) Материал Константина Степанова, руководителя проектов в HFLabs в статье «Работаем без паники: мотивация персонала в период неопределенности» посвящён раскрытию таких вопросов: в условиях нестабильной экономической ситуации перед руководством компаний и HR-специалистами всегда встают вопросы – как мотивировать персонал? Как удерживать уникальных специалистов в условиях кризиса. Что делать, чтобы они продолжали работать на благо компании?

Введение режима самоизоляции в связи с распространением коронавирусной инфекции и массовый переход на дистанционный режим по-разному отразились на персонале компаний. Результаты исследования Ipsos показали, что 78% сотрудников увидели недостатки в «удаленке», и только 18,3% опрошенных отметили повышение своей продуктивности.

Константин Степанов, руководитель проектов в HFLabs, рассказал об эффективных способах онлайн мотивации работников и методах снижения напряженности в коллективе в период повышенной неопределенности.

В такое нестабильное время наша компания продолжала расти и принимать к себе сотрудников. По статистике около 26% людей покидают новое место работы, если не заниматься их обучением и адаптацией. С новичками первое время нужно много общаться. Один из проверенных способов наладить коммуникацию и познакомиться нового человека с корпоративной культурой – пригласить его на совместные обеды.

Понятно, что удаленно с этим были сложности, но ранее у нас был подобный опыт онбординга: мы придумали квест для новых сотрудников, в ходе которого они постепенно знакомятся с процессами и с командой (для этого необязательно находиться в офисе!). Поэтому в итоге мы успешно справились со всеми трудностями уже во время самоизоляции [58].

3) В материале Игоря Коршунова «Назад в опенспейсы: как мотивировать сотрудников работать после самоизоляции» поднимаются вопросы возвращения в офис после удалёнки, что вызывает новые страхи – важно убедить команду в том, что у работы есть смысл.

Пережив перевод сотрудников на удаленку, многие компании вскоре столкнулись с необходимостью возвращать их в офисы. Исследования показывают, что далеко не все к этому готовы. Коронавирус пока не побежден, будущее по-прежнему туманно, и руководителям придется постараться, чтобы мотивировать людей работать «как раньше».

41% сотрудников российских организаций не готовы отказываться от удаленки, при этом 61% боятся не столько заразиться коронавирусом, сколько заразить им других. Таковы результаты исследования «психологической готовности к возвращению в офис», которое организовала кафедра психоанализа и бизнес-консультирования Высшей школы экономики [59].

4) Гордон Рудой в своей статье «Как компаниям мобилизовать силы во время эпидемии» даёт рекомендации как настроить сотрудников на конструктивную работу.

Собранность, эмоциональная поддержка сотрудников и эффективное руководство сегодня необходимы всем: и международным корпорациям, и мелким стартапам. Есть веские поводы для тревоги. Выполнение ранее установленных целей и планов в бизнесе сейчас под вопросом, сотрудникам требуется время для решения семейных проблем, будущее экономики не выглядит многообещающим – а что еще ждет нас завтра?

Нет сомнений, неопределенность губительна как для бизнеса, так и для мотивации сотрудников.

Коронавирус приносит такую неопределенность и в бизнес, и в личную жизнь. Однако едва ли получится решать проблемы, если менеджмент и сотрудники поддадутся панике. Упаднические настроения не помогут ни бизнесу, ни экономике, ни здоровью и благополучию сотрудников.

В период неопределенности руководителям следует обратить пристальное внимание на собственные поступки и реакцию на сложившиеся обстоятельства. Способствуют ли они распространению паники или, наоборот, настраивают сотрудников и общественность на более продуктивный лад?

Динамика поведения людей весьма предсказуема. Находятся ли они в офисе или работают из дома, оставаясь на связи с помощью цифровых технологий, они все равно попадают под влияние непрерывного потока негативных новостей со всего мира.

Сегодня как никогда большинство лидеров осознают, насколько важно выйти вперед и показать команде, что они готовы принять на себя ответственность. С чего же начать? Три способа помогут руководителям перенаправить энергию людей от паники к созиданию [60].

5) Пресс-служба компании Gartner дает шесть советов, как HR может помочь руководителям обеспечить продуктивность сотрудников во время пандемии.

Пресс-служба рекомендует организациям уделять особое внимание эмоциональному настрою сотрудников в условиях пандемии, чтобы обеспечить их продуктивность и благоприятные условия работы, указывает Gartner.

Вспышка COVID-19 оказывает большое влияние на личную и профессиональную жизнь сотрудников, вызывая чувства беспокойства, подавленности и выгорание. Если оставить их без внимания, то это может сказаться на продуктивности и вовлеченности сотрудников, ведя к снижению качества работы, ошибкам, и в конечном счете скажется на способности организации выжить в эти трудные времена [61].

6) Елена Греф, консультант по HR и организационному развитию, экс-член правления и вице-президент «Страхового Дома ВСК» в своей статье «Как мотивировать команду в ситуации сокращённого HR-бюджета» рассматривает вопросы о том, что пандемия, возможно, станет толчком для масштабных изменений на рынке HR. Многие компании меняют сейчас системы мотивации сотрудников – непонятно, когда можно будет проводить тимбилдинги, можно забыть про мотивационные выступления, но нужно как-то справляться с эмоциональным выгоранием сотрудников, уставших от трёх месяцев карантина, и продумывать, как ещё можно объединить людей, боящихся возвращаться в офисы.

Одна из задач компаний сегодня – повышать уровень вовлечения удалённых сотрудников без особых затрат. Вся инфраструктура, бизнес-процессы и инструменты управления людьми должны быть настроены под «хрупкость», так, чтобы все процессы проходили без потрясений. Можно рассмотреть, что делали (и продолжают делать) компании, чтобы максимально смягчить последствия перехода на онлайн [62].

## 2 ТЕКСТ ПЕРВОГО РАЗДЕЛА МАГИСТЕРСКОЙ ДИССЕРТАЦИИ

### ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ

## ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### 1.1. Сущность понятий «мотив» и «мотивация»

Описано множество теорий, что движет человеком при выборе каких-либо поступков.

Выдающийся российский психиатр, невропатолог и специалист по психологии В.Н. Мясищев отмечал, собственно, что итоги, коих добивается человек в жизни, только на 20-30% находятся в зависимости от его разума, а на 70-80% – от мотивов, которые у человека есть, и которые побуждают его конкретным образом вести себя (по В.Н. Мясищеву) [29].

Как фиксировал Д.А. Леонтьев, понятие «мотив» занимает особенное место в ряду ведущих психологических категорий. Оно выполняет важную пояснительную функцию, являясь вместе с тем одним из более неоднозначных и «растяжимых» (по Д.А. Леонтьеву) [20].

Категория мотива весьма тесным образом имеет связь с базисными психологическими мнениями, а именно, деятельностью, энергичностью, поведением, входя в структуру мотивации, а также мотивационной сферы – ведущих категорий, которыми характеризуется личность (по Б.А. Сосновскому) [44].

Необходимо определить ведущее понятие. Само определение понятия мотив – представляет конкретную научную проблему. Одни под мотивом понимают психическое проявление, становящееся побуждением к действию (по К.К. Платонову) [34], иные осознаваемую причину, лежащую в основе выбора поступков и действий. В качестве мотива выступает не сама потребность, а предмет потребности (по А.Н. Леонтьеву) [20].

Установлено, что в большинстве случаев разработанное и применяемое общее положение о связи мотивов и категории «потребность» не дискуссионное, однако, нередко здесь также появляются разночтения. Так, конструктивным, по первому впечатлению, считают следующее заявление: потребности не входят в понятие мотивов. Впрочем, раскрывая данный тезис, как правило, исследователи настаивают на признании факта того, что мотив – это не сами потребности, а явления, предметы беспристрастной реальности. В связи, с чем рассматриваемое положение уже не кажется нам настолько конструктивным. Согласно теории мотивации, которая тщательно разрабатывается в отечественной психологии, необходимо считать то, что анализируя мотивы, необходимо иметь в виду конкретно определенную потребность.

В связи с чем, считаем применение резкого противопоставления категорий «потребность» – «предмет» при рассмотрении вопроса о мотивах вряд ли целенаправленным (о чём упоминал также О.С. Анисимов) [2].

В исследованиях А.Н. Леонтьева отмечалось следующее: у предмета деятельности, если он является мотивом, есть возможность быть и вещественным, и идеальным, однако, ключевое заключается в том, что за ним, так или иначе, стоит потребность, и он всегда отвечает определённой необходимости. Так как необходимо быстрее подытожить всегда немного скучноватые обсуждения указанных дефиниций, далее нами будет сформулировано несложное рабочее определение [20].

Таким образом, под мотивом нами будет пониматься внутреннее побуждение личности к какому-либо виду активности (деятельности, общению, поведению), которая связана с удовлетворением конкретной потребности. Считаем, что необходимо понимать, собственно, что в качестве мотивов могут выступать как идеалы с интересами личности, так и убеждения с общественными установками, значениями, но одновременно нами предполагается следующее: за всеми данными основаниями все равно будут стоять возможные разнообразные потребности личности со всем их обилием.

С учётом имеющихся передовых психологических представлений по вопросам в части категории мотивации (исследователи: В.И. Ковалев [19], К.К. Платонов [34] и др.), нами будет восприниматься под мотивационной сферой личности возможная совокупность устойчивых мотивов, которые имеют конкретную иерархию и выражают направленность личности (по В.К. Виллюнасу) [7].

Исследователь Л.И. Божович в 1978 году дал более полное определение такому понятию, как «мотив». По его мнению, мотив является причиной осуществления той или иной деятельности. Эти причины могут быть совершенно разными. Например, одни из них связаны с какими-либо предметами окружающего мира, другие с определёнными представлениями или идеями, а некоторые из них с ощущениями и переживаниями. Другими словами, мотивы полностью отображают потребность человека в чем-либо. Анализируя такое понимание мотива, мы пришли к выводу, что оно полностью устраняет, возникшие противоречия в его толковании. Л.И. Божович смог объединить в нем энергетическую, динамическую и содержательную стороны [4].

Однако в психологии, кроме понятия мотива, существует еще и понятие «мотивация». Данный термин был введён А. Шопенгауэром и впервые был им употреблён в статье под названием «Четыре принципа

достаточной причины».

Как утверждает Е.П. Ильин, именно после этого данный термин стал активно использоваться в психологии. Чаще всего он используется для характеристики и объяснения причин поведения человека и животного [15].

В трактовании данного термина также имеются различия. В частности, К.К. Платонов утверждает, что мотивация представляет собой некую совокупность факторов, которые направляют поведение. Кроме этого, исследователь отмечает, что мотивация может содержать в себе и совокупность разных мотивов, а также является средством побуждения организма к действию, то есть вызывает его энергию и направляет в конкретное русло [35].

М.Ш. Магомед-Эминов, в свою очередь, рассматривает мотивацию, как процесс, который направлен на регуляцию определённой деятельности. Кроме этого, он считает, что мотивация может стать процессом воздействия и на сам мотив, а также быть механизмом, который определит конкретное направление [22]. При этом В.К. Вилюнас считает, что мотивация является методом движения к какой-либо форме деятельности. По его мнению, мотивация одновременно является и побуждением, и самой деятельностью одновременно [7].

Проанализировав разные точки зрения на определения термина «мотивация», мы пришли к выводу, что его можно очертить двумя направлениями. Первым направлением определяется мотивация, как некая структура, или свод разных мотивов.

Вторым направлением определяется мотивация, как то или иное динамическое образование, то есть процесс (эти данные подтверждаются исследованиями В.Д. Шадрикова) [50].

Однако в любом случае, мнения всех исследователей сходятся на том, что мотивация является вторичным образованием по отношению к мотиву. То есть вначале возникает мотив, а затем уже и мотивация.

Стоит отметить, что мотивация скорее является средством реализации мотива. Данное утверждение можно пояснить следующим примером. Изначально возникает мотив, потом уже возникает определённая ситуация, позволяющая привести к реализации мотива. Именно это и есть мотивация, или процесс, который позволит регулировать деятельность, которая обусловлена мотивом.

В.А. Иванников считает, к примеру, что процесс мотивации наступает с актуализации мотива. Эта трактовка мотивации обоснована следующим: понимание мотива воспринимается в качестве предмета удовлетворения каких-либо потребностей (что исследовалось и А.Н. Леонтьевым) [20; 42], т.е. мотив был дан людям как бы уже готовым, в связи с чем не надо производить его формирование, а необходимо производить элементарную актуализацию (необходимо вызывать в сознании людей их образ).

Стоит отметить, что по сей день остаётся неисследованными причины побудительности. То есть, что именно является тем самым толчком – мотив или ситуация. А также способы появления мотива, ведь он возникает раньше мотивации. Данные вопросы, пока не выяснены наукой.

Р.А. Пилюян считает, что мотив и мотивация являются взаимосвязанными и взаимообусловленными. При этом мотив возникает на основе мотивации. Другими словами, учёный утверждает, что мотив является вторичным, что противоречит исследованиям других авторов. Однако в то же самое время он настаивает на том, что возможны ситуации, когда мотивы воздействуют на мотивацию. То есть автор рассматривает эти две психологические категории, как таковые, которые могут влиять друг на друга. И первичным может быть, как мотив, так и мотивация [32].

Отдельно стоит остановиться на том, что Р.А. Пилюян в своих исследованиях утверждает, что мотивы представляют собой действия, а мотивация – деятельность. Обоснований этим утверждениям мы не нашли (Р.А. Пилюян, 1984) [32].

Учёный И.А. Джидарьян говорит о том, что мотив, это понятие, которое есть более узким по отношению к мотивации. Он объясняет это тем, что мотив содержит в себе основу, от которой и происходит сам процесс, или же мотивация поведения. Другими словами, мотив направляет и ориентирует все действия в данный конкретный временной промежуток. На основании этого, автор приходит к выводу бесполезности такого понятия как «мотивация».

Одновременно с этим исследователь В.Г. Леонтьев выделяет два типа мотивации: первичный и вторичный. К первому он относит потребности, влечения, инстинкты и т.д., а ко второму сам мотив. То есть учёный также отождествляет понятия «мотив» и «мотивация» [20].

В.Г. Леонтьев установил следующее: мотив как форма мотивации может возникнуть исключительно на уровне личности, при этом гарантируя личностное обоснование решения производить какие-либо действия в определённом направлении для достижения каких-либо целей, и с чем невозможно не согласиться. В большинстве случаев психологами (а биологами и физиологами – постоянно) под мотивацией понимают

детерминацию поведения, в связи с чем, ими выделяется внешняя и внутренняя мотивация [20].

1. Ананьев, Б.Г. О проблемах современного человекознания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – СПб.: Питер, 2001. – 272с.
2. Анисимов, О.С. Потребности и мотивы: сущность и типология [Текст] / О.С. Анисимов // Мир психологии. – 2008. – №1. – С. 229-236.
3. Бодалев, А.А. Мотивация и личность [Текст]: сборник научных трудов / А.А. Бодалев. – М.: АПН СССР, 1982. – 387с.
4. Божович, Л.И. Изучение мотивации поведения детей и подростков [Текст] / Л.И. Божович, А.А. Благонадёжина. – М.: Педагогика, 1972. – 180с.
5. Бурлачук, Л.Ф. Словарь-справочник по психодиагностике [Текст] / Л.Ф. Бурлачук, С.М. Морозов. – СПб.: Питер, 2002. – 528с.
6. Васильев, И.А. Мотивация и контроль за действием [Текст] / И.А. Васильев, М.Ш. Магомед-Эминов. – М.: Изд-во Моск. ун-та. 1991. – 144с.
7. Вилюнас, В.К. Психологические механизмы мотивации человека [Текст] / В.К. Вилюнас. – Москва: Смысл: Академия, 2009. – 109с.
8. Герчиков, В.И. Управление персоналом: работник – самый эффективный ресурс компании [Текст] / В.И. Герчиков. – М.: ИНТРА-М, 2008. – 280 с.
9. Гущина, И. Трудовая мотивация как фактор повышения эффективности труда [Текст] / И. Гущина // Общество и экономика. – 2005. – №1. – С. 56- 63.
10. Дмитренко, Г.А. Мотивация и оценка персонала [Текст] / Г.А. Дмитриенко, Е.А. Шарапатова, Т.М. Максименко. – МАУП, 2002. – 248с.
11. Додонов, Б.И. Структура и динамика мотивов деятельности [Текст] / Б.И. Додонов // Вопросы психологии. – 1984. – №4. – С. 126-130.
12. Додонов, Б.И. Эмоции как ценность [Текст] / Б.И. Додонов – М.: Политиздат, 1978. – 272с.
13. Егоршин, А.П. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / А.П. Егоршин. – М., 2006. – 463с.
14. Забродин Ю.М. Мотивационно-смысловые связи в структуре направленности личности [Текст] / Ю.М. Забродин, Б.А. Сосновский // Вопросы психологии. – 1989. – №6. – С. 100-108.
15. Ильин, Е.П. Мотивация и мотивы [Текст] / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2000. – 512с.
16. Имедадзе, И.В. Потребность и мотив в поведении человека [Текст] / И.В. Имедадзе // Человек в системе наук / Под ред. И.Т. Фролова. – М., 1989. – 450с.
17. Кардашов В. Мотивация персонала: теория и практика [Текст] / В. Кардашов // Человек и труд, 2002. – С.80-83.
18. Кибанов, А.Я. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности [Текст] /А.Я. Кибанов, И.А. Баткаева, Е.А. Митрофанова, М.В. Ловчева / Под редакцией А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524с.
19. Ковалев, В.И. Мотивы поведения и деятельность [Текст] / В.И. Ковалев. – М.: Наука, 1988. – 192с.
20. Леонтьев, А.Н. Потребности, мотивы и эмоции [Текст] / А.Н. Леонтьев. – М.: Академия, 2006. – 193с.
21. Лукина, В. Управление рабочей мотивацией [Текст] / В. Лукина // Менеджмент сегодня. – 2002. – №5. – С. 16-19.
22. Магомед-Эминов, М.Ш. Мотивация достижения: структура и механизмы [Текст] / М.Ш. Магомед-Эминов. – Москва, 2008. – 208с.
23. Макклелланд, Д. Мотивация человека [Текст] / Д. Макклелланд. – СПб.: Питер, 2007. – 326с.
24. Маклаков, А.Г. Общая психология [Текст] : учеб. пособ. / А.Г. Маклаков. – СПб.: Питер, 2007. – 592с.
25. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу. – СПб.: Питер, 2011. – 165с.
26. Мерлин В.С. Лекции по психологии мотивов человека [Текст] / В.С. Мерлин. – Пермь, 1972. -76.
27. Мишурова, И.В. Управление мотивацией персонала [Текст] : учебно-практическое пособие / И.В. Мишурова, П.В. Кутелев. – М.: ИКЦ «МарТ», – 2003. – 224с.
28. Мотивация и стимулирование персонала / Под ред. С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2005. – 224с.
29. Мясищев, В.И. О взаимосвязи общения, отношения и отражения, как проблеме общей и специальной психологии [Текст] / В.И. Мясищев // Социально-психологические и лингвистические характеристики форм общения и развития контактов между людьми // Тезисы симпозиума. – Л., 1970. – С.114-115.
30. Никиреев, Е.М. Направленность личности и методы ее исследования: [Текст] : учеб. Пособие / Е.М. Никиреев. – М.: Московский психологосоциальный институт; Воронеж: Изд. НПО «МОДЭК», 2004. – 192с.
31. Петровский, А.В. Психология [Текст] : словарь / А.В. Петровский, М.Г. Ярошевский. – Москва: Политиздат, 2010. – 494с.

32. Пилюян, Р.А. Мотивация деятельности [Текст] / Р.А. Пилюян. – М., 1984. – 643с.
33. Платонов, К.К. Краткий словарь системы психологических понятий [Текст] / К.К. Платонов. – М.: «Высшая школа», 2006. – 494с.
34. Платонов, К.К. О системе психологии [Текст] / К.К. Платонов. – М.: Мысль, 1972. – 216с.
35. Платонов, К.К. Структура и развитие личности [Текст] / К.К. Платонов / Отв. ред. А.Д. Глоточкин. – М.: Наука, 1986. – 254с.
36. Психология [Текст]: полный энциклопедический справочник / Сост. и общ. ред. Б. Мещерякова, В. Зинченко. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2007. – 896с.
37. Психология управления [Текст] : учебное пособие / И.П.Чередниченко, Н.В. Тельных. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2004. – 608с.
38. Райгородский, Д.Я. Энциклопедия психодиагностики. Психодиагностика взрослых [Текст] / Д.Я. Райгородский. – БахраХ-М, 2010. – 790с.
39. Рубинштейн, С.Л. Основы общей психологии [Текст] / С.Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2002. – 720с.
40. Сабинаина, Т.Б. Организационная культура библиотеки / Т.Б. Сабинаина. – СПб.: Профессия, 2013. – 304 с/
41. Свенцицкий А.Л., Богданов В.А. Мотивация трудовой деятельности личности [Текст] / А.Л. Свенцицкий, В.А. Богданов / Промышленная социальная психология. – Л.: Изд-во Ленинградского ун-та, 1982. – 89с.
42. Соломанидина, Т.О. Организационная культура в таблицах, тестах, кейсах и схемах: Учебно-методические материалы / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 395 с.
43. Соломанидина, Т.О. Организационная культура компании: Учебное пособие / Т.О. Соломанидина. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 624 с.
44. Сосновский, Б.А. Мотив и смысл [Текст] / Б.А.Сосновский – М.: Прометей, 1993. – 199.
45. Тихомирова, О.Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие / О.Г. Тихомирова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 151 с.
46. Урбанович, А.А. Психология управления [Текст] : учебное пособие / А.А. Урбанович. – Мн.: Харвест, 2007. – 640с.
47. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность [Текст] / Х. Хекхаузен. – В 2-х т. – Т.1. – М.: Мир, 2006. – 450с.
48. Херцберг, Ф. Мотивация к работе [Текст] / Ф. Синдерман, Б. Герцберг. – Москва, 2007. – 260 с.
49. Цветаев, В.М. Управление персоналом [Текст] / В.М. Цветаев. – СПб.: Питер, 2001. – 342с.
50. Шадриков, В.Д. Введение в психологию: мотивация поведения [Текст] / В.Д. Шадриков. – М., Логос, 2003. – 136с.
51. Шапиро, С.А. Мотивация [Текст] / С.А. Шапиро. – М.: Гросс-Медиа, Росбух, 2008. – 224с.
52. Шахова, В.А. Мотивация трудовой деятельности [Текст] / В.А. Шахова, С.А. Шапиро. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 332с.
53. Шейн, Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – СПб.: Питер, 2013. – 352 с.
54. Шейн, Э.Х. Организационная культура и лидерство / Э.Х. Шейн; Пер. с англ. И.И. Малкова; Науч. ред. Т.Ю. Ковалева. – СПб.: Питер, 2013. – 351 с.
55. Шупейко, И.Г. Основы психологии и педагогики [Текст] / И.Г. Шупейко, А.Ю. Борбот, Е.М. Доморацкая, Д.А. Пархоменко. – Минск: БГУИР, 2008. – 375с.
56. Якобсон, П.М. Психологические проблемы мотивации поведения человека [Текст] / П.М. Якобсон. – М.: Политиздат, 1969. – 471с.
57. <https://www.retail.ru/articles/ne-kovidom-edinyim-motivatsiya-personala-setey-v-period-pandemii/>.
58. [https://new-retail.ru/business/personal/rabotaem\\_bez\\_paniki\\_motivatsiya\\_personala\\_v\\_period\\_neopredelennosti3446/](https://new-retail.ru/business/personal/rabotaem_bez_paniki_motivatsiya_personala_v_period_neopredelennosti3446/).
59. <https://59.ru/text/job/69330949/>.
60. <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2020/04/15/828160-kompaniyam-mobilizovat>.
61. <https://www.crn.ru/news/detail.php?ID=144305>.
62. <https://sber.pro/publication/kak-motivirovat-komandu-v-situatsii-sokrashchennogo-hr-biudzheta>.

*Эта часть работы выложена в ознакомительных целях. Если вы хотите получить работу полностью, то приобретите ее воспользовавшись формой заказа на странице с готовой работой:*

<https://stuservis.ru/nauchno-issledovatel'skaya-rabota/128915>