

Государственное образовательное учреждение
«Приднестровский государственный университет им. Т.Г. Шевченко»
Рыбницкий филиал

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Зав. кафедры менеджмента
/Трач Д. М.
протокол № 1 «8» сентября 2023г.

**Фонд оценочных средств
по дисциплине**

«Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

для направления подготовки:
5.38.04.02 «Менеджмент»

Профиль подготовки
«Менеджмент организации»

Квалификация
Магистр

Форма обучения
очная

ГОД НАБОРА 2022

Разработал: доцент
Мельничук Л.Д./
« 8 » сентября 2023 г.

Рыбница, 2023

Паспорт фонда оценочных средств по учебной дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

1. В результате изучения дисциплины у обучающихся должны быть сформированы следующие компетенции:

Категория (группа) компетенций	Код и наименование компетенции	Код и наименование индикатора достижения компетенции
Универсальные компетенции выпускников и индикаторы их достижения		
Командная работа и лидерство	УК-3. Способен организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	ИДук-3.1. Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной цели, определяет роль каждого участника в команде. ИДук-3.2. Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей. ИДук-3.3. Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. ИДук-3.4. Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение. ИДук-3.5. Эффективно взаимодействует с членами команды, в том числе, участвует в обмене информацией, знаниями и опытом, презентации результатов работы команды. Соблюдает этические нормы взаимодействия.

Общепрофессиональные компетенции выпускников и индикаторы их достижения

ОПК-3. Способен самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды.	ИДопк-3.1. Знает: теоретические основы, общие принципы и подходы принятия обоснованных организационно-управленческих решений, оценки их операционной и организационной эффективности, социальной значимости, обеспечения их реализации в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды. ИДопк-3.2. Умеет: самостоятельно принимать обоснованные организационно-управленческие решения, оценивать их операционную и организационную эффективность, социальную значимость, обеспечивать их реализацию в условиях сложной (в том числе кросс-культурной) и динамичной среды; ИДопк-3.3. Владеет: навыками принятия обоснованных организационно-управленческих решений, оценки их операционной и организационной эффективности, социальной значимости; навыками обеспечения их реализации в условиях сложной (кросс-культурной) и динамичной среды.
---	--

2. Программа оценивания контролируемой компетенции:

№	Контролируемые модули, разделы (темы) дисциплины	Код контролируемой компетенции (или ее части)	Наименование оценочного средства
Текущая аттестация			
1	Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом.	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты

2	Сущность и общие принципы карьерной стратегии.	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
3	Этапы и циклы карьеры.	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
4	Стратегический и оперативный план развития карьеры.	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
5	Управление кадровым резервом, его структура, принципы и порядок формирования	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
6	Сущность, цели, этапы обучения персонала	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
7	Аттестация и деловая оценка персонала	УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты
Промежуточная аттестация			
3		УК-3, ОПК-3	задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты, контрольная работа
Итоговая аттестация			
3		УК-3, ОПК-3	экзамен

**Комплект заданий для контрольных работ
по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»**

Вариант 1

Контрольная работа №1

1. Раскройте содержание особенностей карьерного процесса в системе государственной службы.
2. Поясните содержание карьерного цикла сотрудника.
3. Раскройте содержание процесса стимулирования труда. Покажите взаимосвязь мотивации и стимулирования труда.

Контрольная работа №2

1. Раскройте содержание процесса аттестации и оценки персонала.
2. Раскройте механизм управления карьерным ростом сотрудника.
3. Организация обучения персонала: сущность, цели и этапы обучения персонала.

Вариант 2

Контрольная работа №1

1. Прокомментируйте исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда.
2. Поясните содержание стратегий карьерного роста сотрудника.
3. Показать отличительные черты карьеры в коммерческих организациях.

Контрольная работа №2.

1. Раскройте содержание методов обучения персонала.
2. Поясните содержание процесса формирования кадрового резерва.
3. Раскройте содержание процесса планирования развития карьеры.

Темы рефератов

по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

1. Оценка мотивации и стимулирования труда как элемента и функции управления трудом и персоналом.
2. Анализ понятия, сущности и определения мотивации
3. Разработка механизма мотивации труда

- 4.Выявление закономерностей в развитии карьеры и карьерных процессов.
- 5.Анализ карьерного цикла сотрудника.
- 6.Подготовка стратегического плана развития карьеры и особенности его формирования.
- 7.Анализ карьерного процесса в кризисный период.
- 8.Определение потребности, численности и структуры кадрового резерва
- 9.Особенности планирования и организации работы с кадровым резервом.
- 10.Анализ цели, альтернативы и этапов обучения
- 11.Анализ потребностей в обучении персоналом: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников.
- 12.Проведение аттестации и деловой оценки персонала.

Тестовые задания

по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

1. Документ кадровой службы, который позволяет четко регламентировать основные задачи управления – это:
 - а) должностная инструкция
 - б) положение о подразделении
 - в) штатное расписание
 - в) положение об организации
2. Направление кадрового планирования, которое позволяет установить количественный и качественный состав персонала в определенном периоде – это:
 - а) обеспечение потребности в персонале
 - б) планирование потребности в персонале
 - в) планирование потребностей по профессиям
 - г) планирование потребности в определенном количестве рабочих мест
3. Потребность в определенном количестве рабочих, которая определяется исходя из трудоемкости
 - а) потребность в кадровом составе организации
 - б) количественная потребность в персонале
 - в) качественная потребность в персонале
 - д) планирование потребности в персонале
4. К каким методам управления персоналом Вы отнесете разработку положений, должностных инструкций
 - а) административные
 - б) экономические
 - в) социально-психологические
5. Совокупность внешних и внутренних движущих сил побуждающих человека осуществлять трудовую деятельность – это:
 - а) мотивация
 - б) стимулирование
 - в) побуждение
 - г) демотивация
6. Наиболее часто повторяющийся, а следовательно,, характерный для человека набор реакций – это:
 - а) образ жизни
 - б) особенность личности
 - в) модель поведения
 - г) характер
 - д) мотив личности
7. Люди данного мотива личности любят действовать в рамках хорошо определенной структуры в ситуациях, когда им предоставляется всестороннее руководство.
 - а) мотив – социальный статус

- б) мотив – надежность
- в) мотив – чувство принадлежности
- г) мотив – соперник
- д) мотив – признание
- е) мотив – власть

8. К содержательным теориям мотивации относятся

- а) теория иерархии потребностей по Маслоу
- б) теория Герцберга
- в) теория ожиданий
- г) теория справедливости
- д) теория Портера - Лоулера

9. Адаптация – это

- а) приспособление работника к новым профессиональным, социальным и организационно-экономическим условиям труда
- б) взаимное приспособление работника и организации путем постепенной вработываемости сотрудника в новых условиях
- в) приспособление организации к изменяющимся внешним условиям

10. Оценка эффективности деятельности подразделений управления персоналом - это системный процесс, направленный на:

- а) соизмерение затрат и результатов, связанных с деятельностью кадровых служб
- б) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности организации в целом
- в) соотношение результатов деятельности кадровых служб с итогами деятельности других подразделений

11. В случае, когда необходимо провести оценку большого количества претендентов и в результате получить характеристику их личностных черт и компетенций используются:

- а) личностные опросники
- б) рекомендации
- в) интервьюирование
- г) тесты способностей

12. Какие методы наиболее эффективны для обучения персонала поведенческим навыкам (ведение переговоров, проведение заседаний, работа в группе). При необходимости указать несколько:

- а) инструктаж
- б) ротация
- в) ученичество и наставничество
- г) лекция
- д) разбор конкретных ситуаций
- е) деловые игры
- ж) самообучение
- з) видеотренинг

13. Основными целями проведения диагностики трудовой мотивации являются

- а) создание условий для реализации стратегии организации и рост производительности и эффективности организации
- б) рост производительности и эффективности организации и отбор кандидатов на работу в организацию
- в) отбор кандидатов на работу в организацию и определение корневых проблем организации
- г) определение корневых проблем организации и изучение культурных особенностей организации
- д) изучение культурных особенностей организации и создание условий для реализации стратегии организации

14. Целями диагностики организационной культуры являются
- а) изучение культурных особенностей организации и выявление корпоративных ценностей, правил и норм поведения
 - б) выявление корпоративных ценностей, правил и норм поведения и создание условий для реализации стратегии организации
 - в) создание условий для реализации стратегии организации и отбор кандидатов на работу в организацию
 - г) отбор кандидатов на работу в организацию и выявление скрытых возможностей и угроз организации
 - д) выявление скрытых возможностей и угроз организации и изучение культурных особенностей организации.

Вопросы для самоподготовки к разделам

по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

Раздел 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации. Механизм мотивации труда.

- 1. Каково место мотивации и стимулирования в управлении трудом?
- 2. Что такое мотивация и стимулирование труда, как они соотносятся?
- 3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?
- 4. Каковы исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда?
- 5. Что такое потребности, каковы основные свойства и особенности различных видов потребностей?
- 6. Что такое стимул? Какова взаимосвязь мотива и стимула труда?
- 7. Охарактеризуйте механизм мотивации.
- 8. В чем суть психологических особенностей мотивации?
- 9. Какие формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника Вам известны?

Раздел 2. Карьера и карьерная стратегия

- 1. Что такое карьера и карьерные процессы?
- 2. Каковы механизмы карьерного процесса?
- 3. В чем суть принципов карьерной стратегии?
- 4. Каковы особенности карьерного процесса в системе государственной службы?
- 5. Каковы особенности карьеры в коммерческих организациях?

Раздел 3. Основные этапы и циклы карьеры

- 1. В чем суть формирования специалиста?
- 2. Что такое признание специалиста?
- 3. Из чего состоит карьерный цикл сотрудника?
- 4. Каковы принципы формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков?

Раздел 4. Управление карьерой

- 1. Что такое стратегический план развития карьеры?
- 2. Что такое оперативный план развития карьеры?
- 3. Каковы риски карьеры?
- 4. Что такое программы развития карьеры и программы поддержки?

Раздел 5. Управление кадровым резервом

- 1. Как определяются потребности, численности и структуры кадрового резерва?
- 2. Каковы структура, принципы и порядок формирования резерва?

3. Что такое планирование и организация работы с резервом кадров?
4. В чем суть контроля за работой с резервом?

Раздел 6. Организация обучения персонала

1. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации.
2. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников.
3. Раскройте содержание методов обучения персонала.
4. Каковы условия труда персонала?
5. Что такое дисциплина труда?

Раздел 7. Аттестация и деловая оценка персонала

1. В чем суть аттестации и деловой оценки персонала?
2. Каково место оценки в системе управления персоналом?
3. Каковы основные этапы деловой оценки при текущей, периодической аттестации персонала?
4. Что такое методы оценивания персонала?
5. Каковы ошибки оценивания персонала и их преодоление?
6. В чем суть увольнения работников?

Вопросы к экзамену

по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

1. Понятие, сущность и значение мотивации труда.
2. Роль мотивации труда в управления персоналом.
3. Особенности стимулирования труда на современном этапе.
4. Мотивация и результативность организации
5. Содержание процессуальных теорий мотивации
6. Сущность содержательных теорий мотивации.
7. Оценка результатов труда и вознаграждение.
8. Сущность и общие принципы карьерной стратегии
9. Карьера и карьерная стратегия.
10. Карьера и карьерные процессы.
11. Механизмы карьерного процесса.
12. Персональное развитие в организации
13. Профессиональная социализация личности в организации.
14. Управление карьерой сотрудника.
15. Карьерный цикл сотрудника.
16. Этапы развития карьеры.
17. Принципы формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.
18. Управление карьерным ростом сотрудника.
19. Стратегический план развития карьеры.
20. Оперативный план развития карьеры сотрудника.
21. Содержание управления кадровым резервом организации.
22. Структура формирования кадрового резерва.
23. Принципы и порядок формирования кадрового резерва.
24. Система управления персоналом.
25. Планирование персонала.
26. Аудит персонала.
27. Структура и содержание деятельности кадрового подразделения.
28. Содержание процесса обучения персонала.
29. Сущность, цели и задачи обучения персонала.

30. Этапы обучения персонала в организации
31. Способы обучения персонала
32. Обучение на основе собственного опыта. Обучение с помощью наставника.
33. Обучение в группах.
34. Управление разработкой системного подхода в обучении персонала
35. Аттестация и деловая оценка персонала.
36. Понятие и цели оценки и аттестации персонала
37. Аттестация как метод оценки персонала
38. Цели и содержание аттестации персонала
39. Оценка эффективности аттестации персонала.
40. Критерии деловой оценки персонала.
41. Оценка результативности аттестации для развития организации.
42. Совершенствование оценки и аттестации персонала.
43. Методы обучения персонала.
44. Формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника.
45. Планирование и организация работы с кадровым резервом.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины усвоено в полном объеме на высоком научно-теоретическом уровне, у студента сформированы необходимые практические навыки работы с теоретическим материалом, учебные задания выполнены полностью. Студент показал свободное владение материалом, способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями. Максимальное количество в % от баллов, набранных при ответе 85-100%;

- оценка «хорошо» выставляется студенту, если теоретическое содержание дисциплины усвоено в полном объеме на хорошем научно-теоретическом уровне, у студента не в полной мере сформированы необходимые практические навыки работы с теоретическим материалом, учебные задания выполнены полностью. Студент показал свободное владение материалом, способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями. Максимальное количество в % от баллов, набранных при ответе: 70-84%;

- оценка «удовлетворительно» выставляется, если теоретическое содержание дисциплины усвоено частично, но пробелы не носят существенного характера, необходимые практические навыки работы с теоретическим материалом в основном сформированы, большинство учебных заданий выполнено. Студент не в полной мере показал свободное владение материалом, способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями. Максимальное количество в % от баллов, набранных при ответе: 60-69%;

- оценка «неудовлетворительно» выставляется, если теоретическое содержание дисциплины усвоено частично, необходимые практические навыки работы с теоретическим материалом не сформированы, большая часть учебных заданий не выполнена. Студент не показал свободное владение материалом, способность обобщать и критически оценивать результаты исследований актуальных проблем управления, полученных отечественными и зарубежными исследователями. Максимальное количество в % от баллов, набранных при ответе: 0-30%.