

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

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Директор Рыбницкого филиала
ПГУ им. Т.Г. Шевченко,
профессор И.А. Павлинов

“ 20 ” 09 2024 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

по дисциплине

Б1.В.ДВ.04.01 ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ, РАЗВИТИЕ И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА

на 2024/2025 учебный год

Направление подготовки:

38.04.02. «Менеджмент»

Профиль «Менеджмент организации»

Квалификация выпускника:
магистр

Форма обучения:
очная

ГОД НАБОРА 2023

Рыбница 2024г.

Рабочая программа дисциплины

«Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

разработана в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования - магистратура по направлению подготовки 38.04.02 – «Менеджмент»

и основной профессиональной образовательной программы (учебного плана) по профилю подготовки «Менеджмент организации».

Составитель рабочей программы:

доцент кафедры менеджмента



Л.Д. Мельничук

Рабочая программа утверждена на заседании кафедры менеджмента

« 18 » сентября 2024 г. протокол № 1

Зав. кафедрой менеджмента, профессор

« 18 » сентября 2024 г.



Д.М. Трач

1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» является усвоение студентами теоретических знаний и формирование практических навыков в сфере мотивации, оценки и развития персонала, необходимых для осуществления профессиональной деятельности.

Дисциплина направлена на формирование у обучающихся современных представлений о содержании управления мотивацией, оценкой и развитием персонала хозяйствующими субъектами с учетом специфики организационной среды.

Задачи освоения дисциплины состоят в следующем:

- приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области мотивации, оценки и развития персонала организации;
- усвоение содержания основных принципов, понятий и категорий данной дисциплины;
- осуществление всестороннего анализа мотивации, оценки и развития персонала в сфере кадровой политики;
- овладение студентами методологическими и функциональными основами мотивации и оценки персонала, его развития;
- формирование практических навыков применения полученных знаний в процессе прохождения всех видов практик, в процессе выполнения выпускной квалификационной работы с последующим их применением в профессиональной деятельности;
- формирование навыков организовывать и руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели;
- формирование навыков 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;
- приобретение навыков решения организационных и личностных проблем, возникающих в процессе планирования и реализации подходов в рамках мотивации, оценки и развития персонала организации.

2. Место дисциплины в структуре ОПОП ВО

Дисциплина «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» является дисциплиной по выбору Блока 1 части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений (Б1.В.ДВ.04.01).

Изучение дисциплины направлено на формирование у обучающихся целостного представления о мотивационных основах трудового поведения и понимания специфики управленческих процессов в сфере мотивации, развития и оценки трудового персонала на современном этапе. Содержание дисциплины также направлено на подготовку студентов к успешному прохождению всех видов практик и выполнение ВКРМ.

Для успешного освоения дисциплины обучающийся должен иметь знания, владеть умениями и навыками, а также компетенциями, сформированными в результате изучения учебных дисциплин 1 и 2 семестра и прохождения учебной (ознакомительной) и производственной практики (научно-исследовательская работа).

3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих компетенций: УК-3, ОПК-3

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	ИД _{УК-3.1} . Понимает эффективность использования стратегии сотрудничества для достижения поставленной

	руководить работой команды, вырабатывая командную стратегию для достижения поставленной цели	цели, определяет роль каждого участника в команде. ИД _{ук-3.2} . Учитывает в совместной деятельности особенности поведения и общения разных людей. ИД _{ук-3.3} . Способен устанавливать разные виды коммуникации (устную, письменную, вербальную, невербальную, реальную, виртуальную, межличностную и др.) для руководства командой и достижения поставленной цели. ИД _{ук-3.4} . Демонстрирует понимание результатов (последствий) личных действий и планирует последовательность шагов для достижения поставленной цели, контролирует их выполнение. ИД _{ук-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.	ИД _{опк-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. ИД _{опк-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; ИД _{опк-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.
---	---

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Распределение трудоемкости в з.е./часах по видам аудиторной и самостоятельной работы студентов по семестрам:

Цикл дисциплин: дисциплина по выбору Блока 1 части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений, Б1.В.ДВ.04.01

Трудоемкость дисциплины (з.е./часов): 5/180

дневное отделение

Семестр	Количество часов						Форма итогового контроля
	Трудоемкость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа	
	Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. занятий			
III	5/180	72	24	-	48	72	экзамен
Итого:	5/180	72	24	-	48	72	экзамен (36)

4.2. Распределение видов учебной работы и их трудоемкости по разделам дисциплины

№ раздела	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления персоналом организации.	20	4	6	-	10
2.	Сущность и общие принципы карьерной стратегии.	24	4	8	-	12
3.	Этапы и циклы карьеры.	20	2	8	-	10
4.	Стратегический и оперативный план развития карьеры.	20	2	8	-	10
5.	Управление кадровым резервом, его структура, принципы и порядок формирования.	22	4	8	-	10
6.	Сущность, цели, этапы обучения персонала	20	4	6	-	10
7.	Аттестация и деловая оценка персонала.	18	4	4	-	10
Итого:		144	24	48	-	72
Всего:		144	24	48	-	72

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема лекции	Учебно-наглядные пособия
1.	Раздел 1	4	<p>Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления персоналом организации</p> <p>1. Понятие, сущность и значение мотивации труда. 2. Роль мотивации труда в управления персоналом. 3. Особенности стимулирования труда на современном этапе.</p> <p>Мотивация и результативность организации</p> <p>1. Содержание процессуальных теорий мотивации 2. Сущность содержательных теорий мотивации. 3. Оценка результатов труда и вознаграждение.</p>	уч. пособия, видео-материал
2.	Раздел 2	4	<p>Сущность и общие принципы карьерной стратегии</p> <p>1. Карьера и карьерная стратегия. 2. Карьера и карьерные процессы. 3. Механизмы карьерного процесса.</p> <p>Персональное развитие в организации</p> <p>1. Профессиональная социализация личности в организации. 2. Управление карьерой сотрудника.</p>	уч. пособия, видео-материал
3.	Раздел 3	2	<p>Этапы и циклы карьеры</p> <p>1. Карьерный цикл сотрудника. 2. Этапы развития карьеры. 3. Принципы формирования иерархических уровней управления.</p>	уч. пособия, видео-материал
4.	Раздел 4	2	<p>Стратегический и оперативный план развития карьеры</p>	уч. пособия, видео-

			<ul style="list-style-type: none"> 1. Управление карьерным ростом сотрудника. 2. Стратегический план развития карьеры. 3. Оперативный план развития карьеры сотрудника. 	фильм
5.	Раздел 5	4	<p>Управление кадровым резервом, его структура, принципы и порядок формирования</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Содержание управления кадровым резервом организации. 2. Структура формирования кадрового резерва. 3. Принципы и порядок формирования кадрового резерва. <p>Система управления персоналом.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Планирование персонала. 2. Аудит персонала. 3. Структура и содержание деятельности кадрового подразделения. 	уч. пособия
6.	Раздел 6	4	<p>Сущность, цели, этапы обучения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Содержание процесса обучения персонала. 2. Сущность, цели и задачи обучения персонала. 3. Этапы обучения персонала в организации <p>Способы обучения персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Обучение на основе собственного опыта. Обучение с помощью наставника. 2. Обучение в группах. 3. Управление разработкой системного подхода в обучении персонала 	уч. пособия
7.	Раздел 7	4	<p>Аттестация и деловая оценка персонала</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Понятие и цели оценки и аттестации персонала 2. Аттестация как метод оценки персонала 3. Цели и содержание аттестации персонала <p>Оценка эффективности аттестации персонала.</p> <ul style="list-style-type: none"> 1. Критерии деловой оценки персонала. 2. Оценка результативности аттестации для развития организации. 3. Совершенствование оценки и аттестации персонала. 	уч. пособия
Итого:		24		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объем часов	Тема практического занятия	Учебно-наглядные пособия
1.	Раздел 1	2	Анализ мотивации и стимулирования труда как функции управления персоналом.	уч. пособия
		2	Анализ понятия и содержания мотивации персонала.	уч. пособия
		2	Исследование и разработка механизма мотивации труда.	уч. пособия
2.	Раздел 2	2	Определение закономерностей в развитии карьеры и карьерных процессов.	уч. пособия
		2	Определение особенностей карьерного процесса в системе государственной службы.	
		2	Анализ особенностей карьеры в коммерческих	

			организациях.	
		2	Выявление факторов, способствующих повышению конкурентоспособности персонала.	
3.	Раздел 3	2	Разработка основных этапов и циклов карьеры, формирования специалиста.	уч. пособия
		2	Формирование индивидуальной траектории развития специалиста	
		2	Исследование карьерного цикла сотрудника.	
		2	Анализ принципов формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.	
4.	Раздел 4	2	Подготовка стратегического плана развития карьеры и особенности его формирования.	уч. пособия
		2	Формирование оперативного плана развития карьеры.	уч. пособия
		2	Анализ карьерного процесса в кризисный период. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров.	уч. пособия
		2	Разработка Программы развития карьеры.	уч. пособия
5.	Раздел 5	2	Структура, принципы и порядок формирования кадрового резерва.	уч. пособия
		2	Определение потребности в численности кадрового резерва на предприятии (по выбору студента).	уч. пособия
		2	Анализ планирования и организации работы с резервом кадров.	уч. пособия
		2	Разработка плана работы с резервом кадров.	уч. пособия
6.	Раздел 6	2	Рассмотрение целей и этапов обучения персонала в организации.	уч. пособия
		2	Анализ потребности в обучении персонала организации.	уч. пособия
		2	Оценка условий труда персонала.	уч. пособия
7.	Раздел 7	2	Анализ проведения аттестации и деловой оценки персонала. Высвобождение персонала.	уч. пособия
		2	Разработка плана аттестации персонала, основных этапов деловой оценки персонала.	нормативно-правовые документы
Итого:		48		

Самостоятельная работа студента

Раздел дисциплины	№ п/п	Тема и вид СРС	Труд-кость (в часах)
Раздел 1	1.	Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления персоналом. (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10
Раздел 2	2.	Сущность и общие принципы карьерной стратегии. (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	12
Раздел 3	3.	Этапы и циклы карьеры. (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10

Раздел 4	4.	Стратегический, оперативный план развития карьеры. (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10
Раздел 5	5.	Управление резервом, его структура, принципы и порядок формирования. (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10
Раздел 6	6.	Сущность, цели, этапы обучения персонала (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10
Раздел 7	7.	Аттестация и деловая оценка персонала (задания для самоподготовки, подготовка рефератов, тесты)	10
Итого:			72

5. Курсовые работы не предусмотрены

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (модуля)

6.1. Обеспеченность обучающихся учебниками, учебными пособиями

№ п\п	Наименование учебника, учебного пособия	Автор	Год издания	Кол-во экземпляров	Электрон. версия	Место размещения электронной версии
Основная литература						
1	Антонова Н.В. Психология управления: учеб. Пособие / Н.В. Антонова; Гос. ун-т – Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2016. – 269 с.	Антонова Н.В.	2016	1	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента
2	Беляцкий Н. П. Управление персоналом: учебник / Н.П. Беляцкий. – Минск: Вышэйшая школа, 2023. – 463 с.	Беляцкий Н. П.	2023	-	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента
3	Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. - М.: Альпина Паблишер, 2011. – 257 с.	Ветлужских Е.	2011	-	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента
4	Кибанов А.Я., Баткаева И.А., Митрофанова Е.А., Ловчева М.В. Мотивация и стимулирование трудовой	Под ред. А.Я. Кибанова	2010	-	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента

	деятельности. Учебник. / Под ред. А.Я. Кибанова. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 524 с.					
5	Социально- экономическое развитие северного региона Приднестровья и пути его улучшения. / Под общей редакцией Трача Д.М. Рыбница, Теслайн, 2022. – 291 с.	Под общей редакцией Трача Д.М.	2022	10	Имеется	научно- методический кабинет кафедры менеджмента
Дополнительная литература						
6	Армстронг М. Стратегическое управление человеческими ресурсами: Пер. с англ. - М.: ИНФРА-М, 2002. - VIII, 328 с.	Армстронг М.	2002	-	Имеется	научно- методический кабинет кафедры менеджмента
7	Егоршин А.П. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебное пособие / А.П. Егоршин. – Нижний Новгород: НИМБ, 2003. – 320 с.	Егоршин А.П.	2003	-	Имеется	научно- методический кабинет кафедры менеджмента
8	Мотивация персонала в современной организации: Учеб учебное пособие / Под общ. ред. С. Ю. Трапицына. – СПб.: ООО «Книжный Дом», 2007. – 240 с.	Под общ. ред. С. Ю. Трапицына	2007	-	Имеется	научно- методический кабинет кафедры менеджмента
9	Управление персоналом организации. Учебник. Под ред. А. Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.	Под ред. А. Я. Кибанова	2006	2	Имеется	научно- методический кабинет кафедры менеджмента
10	Островский Э.В. Психология	Островский Э.В.	2016	1	Имеется	научно- методический

	управления: Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2016. – 249 с.					кабинет кафедры менеджмента
11	Токарева Ю.А. Мотивация трудовой деятельности персонала: комплексный подход: монография / Ю.А. Токарева, Н.М. Глухенькая, А.Г. Токарев ; Урал. федер. ун-т им. Б.Н. Ельцина, Шадр. гос. пед. ун-т. – Шадринск: ШГПУ, 2021. – 216 с.	Токарева Ю.А.	2021	-	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента
12	Управление персоналом: учеб. для студ. вузов /под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина. 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2006. – 560 с.	под ред. Т. Ю. Базарова, Б. Л. Еремина	2006	-	Имеется	научно-методический кабинет кафедры менеджмента
Итого по дисциплине: 12 источников			10% печатных изданий	90% электронных изданий		

6.2. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы

1. Архив открытого доступа СПбГУ: <https://dspase.spbu.ru>
2. Верховный Совет ПМР (<http://www.vspmr.org>)
3. Вестник Российского гуманитарного университета. Серия «Экономика. Управление. Право» <https://economics.rsuh.ru/jour/index>
4. Министерство экономического развития ПМР (<http://www.mepmr.org>)
5. Научная библиотека СПбГУ, раздел «Открытые электронные ресурсы» (<http://cufts.lib.rari.spbu.ru>)
6. Образовательная платформа РФ ПГУ им. Т.Г. Шевченко «Открытое образование» https://rfpgu.ru/plugins/links_page/links.php
7. Свободный доступ к электронным каталогам, по ссылкам из которых доступны полные тексты и фрагменты ряда изданий <https://kpfu.ru/library/katalogi>
8. [Открытые ресурсы Уральского федерального университета](https://openedu.ru/course/urfu/GOVBUSINESS/)
9. Электронно-библиотечная система РУДН: <https://lib.rudn.ru/> MegaPro/Web. <https://repository.rudn.ru/>
10. Электронные ресурсы, оцифрованные издания из фондов библиотеки, коллекции учебно-методических ресурсов и научных публикаций сотрудников Казанского федерального университета, находящиеся в свободном доступе <https://allfind.kpfu.ru;> <https://repo.kpfu.ru> <https://kpfu.ru/library/katalogi>

11. Электронный ресурс кафедры менеджмента. Учебно-методические пособия. https://drive.google.com/drive/folders/1XEZCIVWiz6cjU46e7gLVBq4h6PJDF6a8?usp=drive_link

6.3. Научные издания:

1. Рецензируемое издание ВАК Министерства образования и науки РФ в области менеджмента и педагогики «Высшее образование сегодня». – М.: Издательская группа «ЛОГОС».

2. Рецензируемый научный журнал, рекомендованный ВАК Министерства образования и науки РФ, «Финансовый менеджмент». – М.: ООО «Финпресс».

3. Рецензируемый научный журнал, рекомендованный ВАК Министерства образования и науки РФ, «Менеджмент в России и за рубежом». – М.: ООО «Финпресс».

4. Рецензируемое издание ВАК Министерства образования и науки РФ «Вопросы экономики». – М.: Некоммерческое партнерство «Редакция журнала «Вопросы экономики»»; Институт экономики РАН.

5. Научно-практический журнал Министерства экономического развития ПМР «Экономика Приднестровья» – Тирасполь: ГУ «Государственный информационно-издательский центр».

7. Материально-техническое обеспечение дисциплины

Кафедра располагает материально-технической базой, обеспечивающей проведение всех видов дисциплинарной и междисциплинарной подготовки, практической и научно-исследовательской работы обучающихся, предусмотренных учебным планом, и соответствующей действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено аудиториями для проведения лекционных и практических занятий, проектными и мультимедийными учебными аудиториями, оснащенными техническими средствами обучения с подключением к сети интернет и обеспечением доступа к электронным ресурсам, к электронно-библиотечным системам ВУЗов РФ и к электронной информационно-образовательной среде ПГУ им. Т.Г. Шевченко, Рыбницкого филиала и кафедры менеджмента. Библиотека и научно-информационный библиотечный центр Рыбницкого филиала, научно-методический кабинет кафедры менеджмента располагают книжным фондом, которой составляют методическая и учебная литература, научные журналы, электронные учебники и учебные пособия.

Компьютерное оборудование имеет соответствующее программное обеспечение.

8. Методические рекомендации по организации изучения дисциплины

В процессе освоения дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» необходимо акцентировать внимание на приобретении обучающимися теоретических знаний в сфере мотивации, развития и оценки персонала и выработке практических навыков применения полученных знаний. В процессе усвоения дисциплины необходимо уделять внимание самостоятельной работе студентов. Обучающиеся должны быть ознакомлены с нормативно-правовой базой в сфере кадровой политики.

Рабочая программа по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования -- магистратура по направлению подготовки 38.04.02 «Менеджмент», утвержденного приказом № 952 от 12 августа 2020г.

8.1. Методические рекомендации преподавателю

В процессе преподавания дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» необходимо акцентировать внимание студентов на всестороннем освоении теоретического материала, приобретении умений и навыков в сфере практического

применения полученных знаний, совершенствовании навыков научно-исследовательской деятельности.

Методическое обеспечение самостоятельной работы преподавателем состоит из:

- определения учебных тем/аспектов/вопросов, которые студенты должны изучить самостоятельно;
- подбора необходимой учебной литературы, обязательной для изучения;
- поиска дополнительной научной литературы, к которой студенты могут обращаться по желанию, при наличии интереса к данной теме;
- определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих студентам самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организации консультаций преподавателя со студентами для разъяснения вопросов, вызвавших у студентов затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

8.2. Методические указания студентам

Комплексное изучение студентами основного содержания дисциплины предполагает овладение материалами лекционных занятий, учебников и учебных пособий, творческую, аналитическую работу в ходе проведения практических занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний в контексте данной дисциплины. Работа со студентами во время лекционных и практических занятий направлена на совершенствование навыков работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развитие творческого, продуктивного мышления обучаемых, их креативных качеств, а также формирование заявленных, в рамках учебной дисциплины, компетенций.