

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

Кафедра менеджмента

УТВЕРЖДАЮ
Заведующий кафедрой менеджмента, профессор
_____ Д.М. Трач
протокол № 17 « 17 » сентября 2024г.

Фонд оценочных средств
по дисциплине

Б1.В.ДВ.04.01 Теория мотивации, развитие и оценка персонала

для направления подготовки:
38.04.02 Менеджмент

Профиль «Менеджмент организации»

Квалификация
Магистр

Форма обучения
очная

ГОД НАБОРА 2023

Разработчик: доцент
_____ Л.Д. Мельничук
« 17 » сентября 2024 г.

Рыбница, 2024г.

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

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, вопросы к экзамену

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

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»
III семестр**

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.

**Вопросы для самостоятельной работы к разделам
по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»
III семестр**

Раздел 1. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом

1. Каково место мотивации и стимулирования в управлении персоналом? Поясните на примере.
2. Что такое мотивация и стимулирование труда, как они соотносятся? Назовите мотивационные теории и дайте их характеристику.
3. 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 труда.
8. В чем суть психологических особенностей мотивации?
9. Какие формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника Вам известны?

Раздел 2. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.

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

Раздел 3. Этапы и циклы карьеры

1. Каково содержание процесса формирования специалиста? Поясните на примере.
2. Укажите требования, предъявляемые на рынке труда к квалифицированному специалисту. Назовите факторы влияния на формирование специалиста. Поясните.
3. Назовите этапы карьерного цикла сотрудника. Дайте характеристику этапов.
4. Каковы принципы формирования иерархических уровней управления в организации на основе неформальных признаков? Каким образом формальная и неформальная организация труда оказывают влияние на формирование профессиональных качеств сотрудника? Поясните.

Раздел 4. Стратегический и оперативный план развития карьеры.

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, его структура, принципы и порядок формирования

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. Сущность, цели, этапы обучения персонала

1. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации.
2. Раскройте содержание анализа потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников.
3. Раскройте содержание методов обучения персонала.
4. Каковы условия, предъявляемые к организации труда персонала?
5. Поясните содержание понятия «трудовая дисциплина».

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? Поясните содержание процесса увольнения сотрудника.

Вопросы к экзамену по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала»

III семестр

1. Понятие, сущность и значение мотивации труда.
2. Роль мотивации труда в управлении 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%.