

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Приднестровский государственный университет  
им. Т.Г. Шевченко»

Филиал ПГУ им. Т.Г. Шевченко в г. Рыбнице

*Кафедра менеджмента*

УТВЕРЖДАЮ

Директор Филиала ПГУ им. Т.Г. Шевченко  
в г. Рыбнице, профессор И.А. Павлинов

“ 15 ”

09

2018 г.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА**

на 2018 /2019 учебный год

**Учебной ДИСЦИПЛИНЫ**

**«ТЕОРИЯ МОТИВАЦИИ, РАЗВИТИЕ И ОЦЕНКА ПЕРСОНАЛА»**

Направление подготовки:  
**5.38. 04.02. «Менеджмент»**

Магистерская программа  
«Менеджмент организации»

квалификация (степень) выпускника  
магистр

Форма обучения:  
очная

Рыбница 2018

Рабочая программа дисциплины *«Теория мотивации, развитие и оценка персонала»*  
/ составитель Г.М. Брадик – Рыбница: РФ ПГУ, 2018 – 15 с.

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ПРЕДНАЗНАЧЕНА ДЛЯ ПРЕПОДАВАНИЯ  
ДИСЦИПЛИНЫ ПО ВЫБОРУ ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ УЧЕБНОГО ПЛАНА  
СТУДЕНТАМ ОЧНОЙ ФОРМЫ ОБУЧЕНИЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ  
ПОДГОТОВКИ 5.38.04.02 – «МЕНЕДЖМЕНТ»**

Рабочая программа составлена с учетом Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 5.38.04.02 – «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом № 322 от 30 марта 2015 г.

Составитель \_\_\_\_\_



/ Г.М. БРАДИК, ДОЦЕНТ /

### 1. Цели и задачи освоения дисциплины

Целью изучения дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» является усвоение студентами организационно-управленческой базы, направленной на формирование теоретических знаний и практических навыков решения проблем, возникающих в практике оценки, развития персонала и дальнейшего развития профессиональных качеств, необходимых к осуществлению взаимодействия в профессиональной среде. Дисциплина «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» направлена на формирование у обучающихся программы «Менеджмент организации» направления подготовки 5.38.04.02 «Менеджмент» современных представлений о мотивации, оценке персонала организации.

Задачи освоения дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» состоят в следующем:

- приобретение студентами теоретических знаний и практических навыков в области мотивации, оценки персонала организации;
- усвоение содержания основных принципов, понятий и категорий данной дисциплины;
- осуществление всестороннего анализа мотивации в сфере кадровой политики;
- овладение студентами методологическими и функциональными основами оценки персонала и его развития;
- разработка рекомендаций по применению полученных знаний в процессе прохождения всех видов практик, в процессе выполнения итоговой магистерской работы с последующим их применением в профессиональной деятельности;
- приобретение навыков решения организационных и личностных проблем, возникающих в процессе планирования и реализации стратегических подходов в рамках оценки и развития персонала организации.

### 2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» является дисциплиной по выбору вариативной части учебного плана (М1.В.ДВ.04.01). С точки зрения логической и содержательно-методической дисциплина является одной из базовых для формирования целостного представления о формировании кадрового потенциала, мотивационных основах трудового поведения в организации и понимания специфики управленческих процессов в сфере мотивации, развития и оценки трудового персонала с учетом социально-экономической ситуации, сложившейся в республике.

Содержание дисциплины также нацелено на подготовку студентов к успешному прохождению всех видов практик и выполнение ВКРМ.

Для успешного освоения дисциплины магистрант должен иметь знания, владеть умениями и навыками, а также компетенциями, предусмотренными образовательным стандартом для выпускника-бакалавра.

### 3. Требования к результатам освоения дисциплины:

Изучение дисциплины направлено на формирование следующих профессиональных компетенций:

| Код компетенции | Формулировка компетенции                                                                                                                                   |
|-----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ОПК-2           | способностью находить организационно-управленческие решения и готовностью нести за них ответственность с позиций социальной значимости принимаемых решений |
| ПК-1            | Способность управлять организациями, подразделениями, группами (командами) сотрудников, проектами и сетями.                                                |

В результате освоения дисциплины студент должен:

#### 3.1. Знать:

- методы, основы и основные приемы исследовательской деятельности;
- основные этапы развития теории мотивации, развития персонала как философии взаимодействия и координации предпринимательской деятельности;
- теоретические основы управленческой деятельности в системе развития кадрами;

- технологию планирования кадровой политики и реализации мероприятий, направленные на совершенствование управленческого воздействия в данной сфере;
- принципы, методы и цели разработки стратегии развития кадров;
- принципы и методы построения системы управления персоналом;
- организационную структуру системы управления кадровым составом организации.

### 3.2. Уметь:

- использовать методы, основы и основные приемы исследовательской деятельности в процессе управления кадрами;
- анализировать организационную структуру в системе развития персонала и разрабатывать предложения по ее совершенствованию;
- планировать развитие персонала с учетом изменяющихся рыночных условий;
- применять полученные знания для организации эффективной работы кадров и предприятия в целом;
- вырабатывать решения, учитывающие правовую и нормативную базу функционирования организации;
- использовать принципы, методы и технологии эффективного управления развитием персонала;
- диагностировать проблемы персонала и его развитие;
- осуществлять инновационную деятельность в области развития персонала.

### 3.3. Владеть:

- навыками разработки и анализа стратегических планов и программ в системе оценки и развития персонала;
- методикой диагностики и оценки персонала;
- методами оценки эффективности развития персонала;
- современными технологиями эффективного влияния на индивидуальное и групповое поведение персонала;
- маркетинговым инструментарием воздействия на управление поведением сотрудников организации;
- методами планирования карьеры;
- способами самоанализа, саморазвития и самоорганизации.
- навыками самостоятельного принятия нестандартных решений в условиях современных рыночных отношений.

## 4. Структура и содержание дисциплины

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

| Семестр | Количество часов           |             |        |           |                     |                   | Форма<br>итогового<br>контроля |
|---------|----------------------------|-------------|--------|-----------|---------------------|-------------------|--------------------------------|
|         | Трудоемкость,<br>з.е./часы | В том числе |        |           |                     |                   |                                |
|         |                            | Аудиторных  |        |           |                     | Самост.<br>работа |                                |
|         |                            | Всего       | Лекций | Лаб. раб. | Практич.<br>занятий |                   |                                |
| III     | 4/144                      | 46          | 14     | -         | 32                  | 62                | экзамен                        |
| Итого:  | 4 /144                     | 46          | 14     | -         | 32                  | 62                | экзамен<br>(36)                |

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

| №<br>раз-<br>дела | Наименование разделов                                                                         | Количество часов |                      |           |          |                            |
|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------------------|-----------|----------|----------------------------|
|                   |                                                                                               | Всего            | Аудиторная<br>работа |           |          | Внеауд.<br>работа<br>(СРС) |
|                   |                                                                                               |                  | Л                    | ПЗ        | ЛР       |                            |
| 1.                | Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом стимул. | 18               | 2                    | 6         | -        | 10                         |
| 2.                | Сущность и общие принципы карьерной стратегии, карьера.                                       | 14               | 2                    | 4         | -        | 8                          |
| 3.                | Этапы и циклы карьеры.                                                                        | 14               | 2                    | 4         | -        | 8                          |
| 4.                | Стратегический, оперативный план развития карьеры.                                            | 14               | 2                    | 4         | -        | 8                          |
| 5.                | Управление резервом, его структура, принципы и порядок формирования.                          | 14               | 2                    | 4         | -        | 8                          |
| 6.                | Сущность, цели, этапы обучения персонала                                                      | 18               | 2                    | 6         | -        | 10                         |
| 7.                | Аттестация и деловая оценка персонала.                                                        | 16               | 2                    | 4         | -        | 10                         |
| <b>Итого:</b>     |                                                                                               | <b>144</b>       | <b>14</b>            | <b>32</b> | <b>-</b> | <b>62</b>                  |
| <b>Всего:</b>     |                                                                                               | <b>144</b>       | <b>14</b>            | <b>32</b> | <b>-</b> | <b>62</b>                  |

#### 4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

##### Лекции

| №<br>п/п | Номер<br>раздела<br>дисциплин<br>ы | Объем<br>часов | Тема лекции                                                                                                                                                                                                                                         | Учебно-<br>наглядные<br>пособия    |
|----------|------------------------------------|----------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|
| 1.       | Раздел 1                           | 2              | Мотивация и стимулирование труда как элемент управления трудом и персоналом.<br>1. Анализ понятия, сущности и определения мотивации<br>2. Роль мотивации труда в управления персоналом.<br>3. Особенности стимулирования труда в управлении трудом. | уч. пособия,<br>видео-<br>материал |
| 2.       | Раздел 2                           | 2              | Сущность и общие принципы карьерной стратегии, карьера<br>1. Карьера и карьерная стратегия.<br>2. Карьера и карьерные процессы.<br>3. Механизмы карьерного процесса.<br>4. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.                           | уч. пособия,<br>видео-<br>материал |
| 3.       | Раздел 3                           | 2              | Этапы и циклы карьеры.<br>1. Карьерный цикл сотрудника.<br>2. Этапы карьеры.<br>3. Принципы формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.                                                                         | уч. пособия,<br>видео-<br>материал |
| 4.       | Раздел 4                           | 2              | Стратегический, оперативный план развития карьеры.<br>1. Управление карьерой.<br>2. Стратегический план развития карьеры.<br>3. Оперативный план развития карьеры.<br>4. Риски карьеры.                                                             | уч. пособия,<br>видео-<br>фильм    |
| 5.       | Раздел 5                           | 2              | Управление резервом, его структура                                                                                                                                                                                                                  |                                    |

|        |          |    |                                                                                                                                                                                              |             |
|--------|----------|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|
|        |          |    | 1. Управление кадровым резервом.<br>2. Структура формирования резерва.<br>3. Принципы и порядок формирования резерва.                                                                        |             |
| 6.     | Раздел 6 | 2  | Сущность, цели, этапы обучения персонала<br>1. Обучение персонала<br>2. Сущность, цели обучения персонала.<br>3. Этапы обучения персонала в организации<br>4. Особенности обучения взрослых. | уч. посо    |
| 7.     | Раздел 7 | 2  | Аттестация и деловая оценка персонала.<br>1. Аттестация персонала.<br>2. Деловая оценка персонала.<br>3. Высвобождение персонала.                                                            | уч. пособия |
| Итого: |          | 14 |                                                                                                                                                                                              |             |

#### Практические (семинарские) занятия

| №<br>п/п | Номер<br>раздела<br>дисциплины | Объем<br>часов | Тема практического занятия                                                                                                                                                   | Учебно-<br>наглядные<br>пособия |
|----------|--------------------------------|----------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| 1.       | Раздел 1                       | 2              | Анализ мотивации и стимулирования труда как функции управления персоналом. Практическая работа. Оценка мотивации и стимулирования труда на предприятии (по выбору студента). | уч.<br>пособия                  |
|          |                                | 2              | Анализ понятия, сущности и определения мотивации. Практическая работа.                                                                                                       | уч.<br>пособия                  |
|          |                                | 2              | Исследование и разработка механизма мотивации труда. Практическая работа. Анализ факторов, формирующих мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности.            | раздаточн<br>ый<br>материал     |
| 2.       | Раздел 2                       | 2              | Выявление закономерностей в развитии карьеры и карьерных процессов. Практическая работа. Выявление особенности карьерного процесса в системе государственной службы.         | уч.<br>пособия                  |
|          |                                | 2              | Анализ особенностей карьеры в коммерческих организациях. Практическая работа. Выявление факторов, способствующих повышению конкурентоспособности персонала.                  |                                 |
| 3.       | Раздел 3                       | 2              | Разработка основных этапов и циклов карьеры, формирования специалиста. Практическая работа. Формирование индивидуальной траектории формирования специалиста                  | уч.<br>пособия                  |
|          |                                | 2              | Исследование карьерного цикла сотрудника. Практическая работа.<br>Анализ принципов формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.           |                                 |
| 4.       | Раздел 4                       | 2              | Подготовка стратегического плана развития карьеры и особенности его формирования. Практическая работа. Формирование оперативного плана развития карьеры.                     | уч.<br>пособия                  |
|          |                                | 2              | Анализ карьерного процесса в кризисный период. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Практическая работа. Разработка Программы развития карьеры.      | уч.<br>пособия                  |
| 5.       | Раздел 5                       | 2              | Рассмотрение структуры, принципов и порядка                                                                                                                                  | уч.                             |

|        |          |    |                                                                                                                                                                                                                                       |                                              |
|--------|----------|----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|
|        |          |    | формирования резерва.<br>Практическая работа.<br>Определение потребности, численности кадрового резерва на предприятии.                                                                                                               | пособия                                      |
|        |          | 2  | Анализ планирования и организации работы с резервом кадров. Практическая работа. Разработка плана работы с резервом кадров.                                                                                                           | уч.<br>пособия                               |
| 6.     | Раздел 6 | 2  | Исследование целей и этапов обучения персонала в организации. Практическая работа. Анализ переподготовки и повышения квалификации персонала в организации.                                                                            | уч.<br>пособия                               |
|        |          | 2  | Анализ потребностей в обучении персоналом. Практическая работа. Анализ потребностей организации в обучении работников и предоставление возможности обучения.                                                                          | уч.<br>пособия                               |
|        |          | 2  | Оценка условий труда персонала. Практическая работа. Разработка механизма мотивации, стимулирующей дисциплину труда.                                                                                                                  | уч.<br>пособия                               |
| 7.     | Раздел 7 | 2  | Анализ проведения аттестации и деловой оценки персонала. Высвобождение персонала. Практическая работа. Разработка Положения об аттестации персонала.                                                                                  | уч.<br>пособия                               |
|        |          | 2  | Разработка основных этапов деловой оценки персонала при текущей, периодической аттестации персонала. Использование методов оценивания персонала. Практическая работа. Исследование нормативно - правовых основ увольнения работников. | нормативн<br>о-<br>правовые<br>документ<br>ы |
| Итого: |          | 32 |                                                                                                                                                                                                                                       |                                              |

#### Самостоятельная работа студента

| Раздел дисциплины | № п/п | Тема и вид СРС                                                                                                                                   | Труд-<br>кость<br>(в часах) |
|-------------------|-------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Раздел 1          | 1.    | Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом стимул. (вопросы для самоподготовки, подготовка рефератов) | 10                          |
| Раздел 1          | 2.    | Сущность и общие принципы карьерной стратегии. карьера. (вопросы для самоподготовки)                                                             | 8                           |
| Раздел 2          | 3.    | Этапы и циклы карьеры. (вопросы для самоподготовки, подготовка докладов)                                                                         | 8                           |
| Раздел 3          | 4.    | Стратегический, оперативный план развития карьеры. (вопросы для самоподготовки)                                                                  | 8                           |
| Раздел 4          | 5.    | Управление резервом, его структура, принципы и порядок формирования. (вопросы для самоподготовки)                                                | 8                           |
| Раздел 5          | 6.    | Сущность, цели, этапы обучения персонала (вопросы для самоподготовки)                                                                            | 10                          |

|               |    |                                                                                                           |   |
|---------------|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|
| Раздел 6      | 7. | Анализ процесса аттестации и деловой оценки персонала, (вопросы для самоподготовки, подготовка рефератов) |   |
| <b>Итого:</b> |    |                                                                                                           | 6 |

#### 6. Образовательные технологии

| Семестр       | Вид занятия<br>(Л. ПР)                                                                     | Используемые интерактивные образовательные технологии | Кол-во часов |
|---------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------|
| III           | Раздел 1: Мотивация и стимулирование труда как элемент управления трудом и персоналом (Л). | Проблемная лекция                                     | 2            |
|               | Раздел 1: Анализ мотивации и стимулирования труда как функция управления персоналом (ПР).  | Круглый стол.                                         | 2            |
|               | Раздел 2: Выявление особенностей карьеры в коммерческих организациях (ПР).                 | Круглый стол.                                         | 2            |
|               | Раздел 3: Основные этапы и циклы карьеры (Л).                                              | Дискуссия.                                            | 2            |
|               | Раздел 4: Управление карьерой (Л)                                                          | Дискуссия.                                            | 2            |
|               | Раздел 5: Определение потребности кадрового резерва. (ПР).                                 | Круглый стол.                                         | 2            |
|               | Раздел 6: Анализ цели и этапов обучения персонала в организации (ПР)                       | Дискуссия.                                            | 2            |
|               | Раздел 7: Анализ процесса аттестации и деловой оценки персонала (ПР)                       | Круглый стол. Реферат.                                | 2            |
| <b>Итого:</b> |                                                                                            |                                                       | 16           |

#### 7. Оценочные средства для текущего контроля успеваемости, промежуточной аттестации по итогам освоения дисциплины и учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы студентов

##### 7.1. Вопросы к экзамену:

1. Предмет учебной дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала». Основные задачи дисциплины и ее роль в подготовке специалистов в области менеджмента.
2. Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом.
3. Понятие, сущность и определения мотивации.
4. Исторический аспект возникновения мотивации.
5. Потребность как основа мотивационной системы. Виды, свойства и иерархия потребностей человека.
6. Критерии разумного рационального потребления и их использование в мотивации и стимулировании трудовой деятельности. Культура разумного потребления.
7. Мотивации и стимулирования в управлении трудом
8. Соотношение мотивация и стимулирование труда
9. Интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии
10. Исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда
11. Потребности, основные свойства и особенности различных видов потребностей
12. Характеристика этапов эволюции систем мотивации.
13. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности как элемент и функция управления трудом.
14. Культура разумного потребления и его критерии.
15. Мотив. Основные группы мотивов.
16. Стимул, взаимосвязь мотива и стимула труда
17. Охарактеризуйте механизм мотивации.

18. Психологические особенности мотивации
19. Формы организационного и ценностно-нормативного воздействия на поведение работника
20. Мотив как внутреннее побуждение к деятельности; группы мотивов.
21. Соотношение мотивации и стимулирования в управлении трудом. Виды стимулов.
22. Анализ с позиций действия механизма мотивации конкретной ситуации.
23. Социально-психологические аспекты мотивации.
24. Механизм стимулирующего воздействия на персонал.
25. Карьера и карьерные процессы.
26. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.
27. Особенности карьерного процесса в системе государственной службы.
28. Карьера в коммерческих организациях.
29. Формирование специалиста.
30. Карьерный цикл сотрудника.
31. Принципы формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.
32. Стратегический план развития карьеры.
33. Оперативный план развития карьеры.
34. Программы развития карьеры и программы поддержки.
35. Определение потребности, численности и структуры кадрового резерва.
36. Структура, принципы и порядок формирования резерва кадров.
37. Планирование и организация работы с резервом кадров.
38. Сущность, цели, альтернативы и этапы обучения персонала в организации.
39. Особенности обучения взрослых.
40. Место обучения в системе управления персоналом.
41. Анализ потребностей в обучении персонала.
42. Разработка и предоставление обучения персонала: определение целей обучения, определение содержания обучения.
43. Методы обучения персонала.
44. Условия труда персонала.
45. Дисциплина труда.
46. Аттестация и деловая оценка персонала.
47. Основные этапы деловой оценки персонала при текущей, периодической аттестации персонала.
48. Методы оценивания персонала
49. Ошибки оценивания и их преодоление.
50. Сущность и виды увольнения работников.

## **7.2. Вопросы для самоподготовки к разделам дисциплины:**

### **Раздел 1. Предмет, содержание и задачи дисциплины; основные понятия о мотивации.**

#### **Механизм мотивации труда: мотив и стимул.**

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. Каковы особенности обучения взрослых?
3. Анализ потребностей в обучении: анализ потребностей организации, анализ задач на рабочем месте, анализ потребностей работников?
4. В чем суть разработки и предоставления обучения?
5. Что такое методы обучения персонала?
6. Каковы условия труда персонала?
7. 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 с какие виды известны?

#### **7.3. Задания для выполнения контрольных работ:**

Контрольная работа выполняется в форме письменной теоретико-практической работы.

#### **Вариант 1**

##### **Контрольная работа №1**

1. Раскрыть место мотивации и стимулирования в управлении трудом.
2. Раскрыть суть потребности и дать характеристику различных видов потребностей.
3. Что такое стимул? Показать взаимосвязь мотива и стимула труда

##### **Контрольная работа №2**

1. Дать анализ особенности карьерного процесса в системе государственной службы.
2. Раскрыть механизмы карьерного процесса.
3. В чем суть формирования специалиста?

#### **Вариант 2**

##### **Контрольная работа №1**

1. Прокомментировать исторические предпосылки возникновения и использования мотивации и стимулирования труда.
2. Дать характеристику мотивации и стимулированию труда, как они соотносятся?
3. В чем состоят интересы работника и организации, возникающие при их взаимодействии?

#### **Контрольная работа №2.**

1. Дать характеристику карьеры и карьерных процессов.
2. Показать отличительные черты карьеры в коммерческих организациях
3. В чем суть принципов карьерной стратегии?

#### **7.4. Тестовые задания для проведения текущего контроля знаний:**

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.

#### **Учебно-методическое обеспечение самостоятельной работы**

Комплексное изучение обучающимися основного содержания дисциплины «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» предполагает овладение материалами лекций,

учебников и учебных пособий, творческую работу в ходе проведения практических занятий, а также целенаправленную, систематическую деятельность по самостоятельному закреплению, углублению и расширению знаний в контексте данной дисциплины.

В процессе лекции обучающийся должен усвоить и законспектировать основные блоки теоретического материала. Наличие у обучающегося конспекта лекции обязательно. Материалы лекции являются основой для подготовки к практическим занятиям.

Основной целью практических занятий является комплексный контроль усвоения пройденного материала, хода выполнения обучающимися самостоятельной работы и рассмотрение наиболее сложных и спорных вопросов в рамках темы занятия.

Самостоятельная работа преследует цель закрепить, углубить и расширить знания, полученные обучающимися в ходе аудиторных занятий, а также сформировать навыки работы с научной, учебной и учебно-методической литературой, развивать творческое, продуктивное мышление обучаемых, их креативные качества, а также формирование заявленных в рамках курса компетенций. Изучение основной и дополнительной литературы является наиболее распространенной формой самостоятельной работы студентов и в процессе изучения дисциплины.

*Основные формы самостоятельной работы:*

- поиск необходимой литературы и электронных источников информации по изучаемой теме;
- изучение рекомендуемой литературы и лекционного материала;
- выполнение задания по теме практического занятия;
- выполнение задания для самостоятельной работы;
- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к экзамену.

**Методическое обеспечение самостоятельной работы состоит из:**

- определения учебных тем/аспектов/вопросов, которые обучающиеся должны изучить самостоятельно;
- подбора необходимой учебной литературы, обязательной для проработки и изучения;
- определения контрольных вопросов и практических заданий, позволяющих обучающимся самостоятельно проверить качество полученных знаний;
- организации консультаций преподавателя с обучающимися для разъяснения вопросов, вызвавших затруднения при самостоятельном освоении учебного материала.

Цель предлагаемых заданий — аналитическая работа с теоретическим материалом, подразумевающая творческий подход к применению знаний обучающимися.

#### **7.4. Темы рефератов:**

1. Анализ мотивации и стимулирования труда как функции управления персоналом
2. Выявление закономерностей в развитии карьеры и карьерных процессов
3. Исследование и разработка механизма мотивации труда
4. Анализ особенностей карьеры в коммерческих организациях
5. Цели и этапы обучения персонала в организации
6. Анализ потребностей в обучении персоналом
7. Карьерный цикл сотрудника.
8. Разработка основных этапов и циклов карьеры.
9. Разработка основных этапов деловой оценки персонала при текущей, периодической аттестации персонала.
10. Проведение аттестации и деловой оценки персонала.
11. Оценка условий труда персонала.
12. Анализ карьерного процесса в кризисный период.
13. Разработка стратегического плана развития карьеры.
14. Роль мотивации труда в управлении персоналом.
15. Особенности стимулирования труда в управлении трудом

#### **8. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины**

##### **8.1. Основная литература:**

1. Аликаев О.А. Кадровая политика - М., 2017. — 106 с.

2. Аксенова Е. А., Базаров Т. Ю., Еремин Б. Л., Малиновский П. В., Малиновская Е. В. Управление персоналом. Учебник [Электронный ресурс]. – М., 2017. – 568с.
3. Антонова Н.В. Психология управления: учеб. Пособие / Н.В. Антонова; Гос. Высшая школа экономики. – М.: Изд. дом Гос. ун-та Высшей школы экономики, 2017. – 269 с.
4. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шленда. – 2-е изд., перераб. и доп. – М., 2016. – 450 с.
5. Баханькова, Е. Р. Аудит [Электронный ресурс]: Учеб. Пособие. – 3-е изд. – М., 2013. – 342 с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. – М., 2017. – 257 с.
7. Глумачков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие – 2-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2012. – 352 с.
8. Морозов А.В. Управленческая психология: учебник для вузов Gaudeamus. – М.: Трикста, Академический проект, 2016. – 301 с.
9. Организационное поведение: Учебник для вузов. 2-е изд., доп. и перераб. / Под ред. Г. Р. Латфуллина, О. Н. Громовой. – СПб.: Питер, 2008. – 307 с.
10. Организационное поведение: Учебное пособие /Под ред. М.И. Трача, И.А. Павлинова. – Рыбница, 2009. – 368 с.
9. Островский Э.В. Психология управления: Учеб. Пособие. – М.: ИНФРА-М, Вузовский учебник, 2011. – 249 с.

#### **8.2. Дополнительная литература:**

1. Иванова С. В. Оценка компетенций методом интервью: Универсальное руководство. – 4-е изд. – М.: АЛЬПИНА ПАБЛИШЕР, 2014 – 155 с.
2. Кибанов А. Я. Основы управления персоналом: Учебник - 2-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2014. – 447 с.
3. Красовский Ю. Д. Организационное поведение. – М.: ЮНИТИ, 1999. – 297 с.
4. Незоренко Т. К. Совершенствование кадровой политики и ее планирование на предприятии [Электронный ресурс]. – М., 2010. – 85 с.
5. Островский Э. В. Психология управления: Учебное пособие. – М.: Вуз. учебник: ИНФРА-М, 2011. – 249 с.
6. Оксина К.Э. Управление социальным развитием организации: учеб. Пособие Издательство: Флинта, 2012. – 16с.
7. Невеев А. Б. Тренинг в организации: Учебное пособие. – М.: НИЦ Инфра-М, 2012. – 256 с.
8. Крысько В. Г. Социальная психология. Курс лекций: Учебное пособие. – М.: Вузовский учебник: ИНФРА-М, 2011. – 256 с.
9. Практическое руководство по менеджменту: Международный опыт достижения успеха / Пер. с англ. О.А. Волмянская. – Мн.: ООО «Новое знание», 1998. – 262 с.
10. Соломанидина Т. О. Организационная культура компании: Учеб. пособие- 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА - М, 2010. – 624 с.
11. Тихомирова О. Г. Организационная культура: формирование, развитие и оценка: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 151 с.
12. Шаталова Н. И. Консультирование в управлении человеческими ресурсами: Уч. пос. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 221 с.

#### **8.3. Программное обеспечение и Интернет-ресурсы**

1. Бизнес портал AUP.ru (<http://aup.ru>)
2. Министерство экономического развития ПМР (<http://www.mepmr.org>)
3. Верховный Совет ПМР (<http://www.vspmr.org>)
4. А.В. Бычкова. Управление персоналом - <http://www.aup.ru/books/m1286/>
5. А.М. Карякин. Управление персоналом. Электронное учебное пособие.
6. <http://www.aup.ru/books/m900/>
7. Батычко В. Т. Таганрог: ТТИ ЮФУ. 2007 - <http://www.aup.ru/books/m239/>
8. Горбатова М.М. Кемерово: Юнити. 2002 - <http://www.aup.ru/books/m1411/>

9. Управление персоналом лекции - <http://infomanagement.ru/lekcyi/8/1>

**9. Материально-техническое обеспечение дисциплины**

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено аудиториями для проведения лекционных занятий, обеспеченных техническими средствами обучения.

**10. 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 функционирования организаций ПМР.

Рабочая программа по дисциплине «Теория мотивации, развитие и оценка персонала» составлена в соответствии с требованиями Федерального Государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 5.38.04.02 – «Менеджмент» (уровень магистратуры), утвержденного приказом № 322 от 30.03. 2015г.

**11. Технологическая карта дисциплины**

Курс \_\_\_\_ II \_\_\_\_ группа РФ17ДР68МО1 семестр III

Преподаватель — лектор Брадик Г. М.

Преподаватели, ведущие практические занятия, Брадик Г. М.

Кафедра менеджмента

Кредитно-модульная система не предусмотрена.

Составитель  / Брадик Г.М., доцент /

Зав. кафедрой менеджмента  / Трач Д.М., доцент /