

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



“18” 09 2019 г.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

на 2019 /2020 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 2019

Рабочая программа дисциплины *«Теория мотивации, развитие и оценка персонала»*
/ составитель Г.М. Брадик – Рыбница: РФ ПГУ, 2019 – 17 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 /

соч.

А.И.Иванов

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 дальнейшее развитие 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 дисциплин 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 и 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, направленных 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 и 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 итогового контроля
	Трудоемкость, з.е./часы	В том числе					
		Аудиторных				Самост. работа	
		Всего	Лекций	Лаб. раб.	Практич. занятий		
III	4/144	46	14	-	32	62	экзамен
Итого:	4 /144	46	14	-	32	62	экзамен (36)

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

№ раз- дел а	Наименование разделов	Количество часов				
		Всего	Аудиторная работа			Внеауд. работа (СРС)
			Л	ПЗ	ЛР	
1.	Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом организации.	18	2	6	-	10
2.	Сущность и общие принципы карьерной стратегии.	14	2	4	-	8
3.	Этапы и циклы карьеры.	14	2	4	-	8
4.	Стратегический и оперативный план развития карьеры.	14	2	4	-	8
5.	Управление кадровым 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
Итого:		144	14	32	-	62
Всего:		144	14	32	-	62

4.3. Тематический план по видам учебной деятельности

Лекции

№ п/ п	Номер раздела дисциплин ы	Объе м часов	Тема лекции	Учебно- наглядные пособия
1.	Раздел 1	2	Мотивация и стимулирование труда как элемент и функция управления трудом и персоналом организации 1. Анализ понятия, сущности и определения мотивации. 2. Роль мотивации труда в управления персоналом. 3. Особенности стимулирования труда в управлении трудом.	уч. пособия, видео- материал
2.	Раздел 2	2	Сущность и общие принципы карьерной стратегии 1. Карьера и карьерная стратегия. 2. Карьера и карьерные процессы. 3. Механизмы карьерного процесса. 4. Сущность и общие принципы карьерной стратегии.	уч. пособия, видео- материал
3.	Раздел 3	2	Этапы и циклы карьеры. 1.Карьерный цикл сотрудника. 2.Этапы карьеры. 3. Принципы формирования иерархических уровней в компании на основе неформальных признаков.	уч. пособия, видео- материал
4.	Раздел 4	2	Стратегический и оперативный план развития	уч.

			карьеры 1. Управление карьерным ростом сотрудника. 2. Стратегический план развития карьеры. 3. Оперативный план развития карьеры сотрудника.	пособия, видео- фильм
5.	Раздел 5	2	Управление кадровым резервом, его структура принципы и порядок формирования 1. Управление кадровым резервом организации. 2. Структура формирования кадрового резерва. 3. Принципы и порядок формирования кадрового резерва.	
6.	Раздел 6	2	Сущность, цели, этапы обучения персонала 1. Содержание процесса обучения персонала. 2. Сущность, цели и задачи обучения персонала. 3. Этапы обучения персонала в организации	уч. пособия
7.	Раздел 7	2	Аттестация и деловая оценка персонала. 1. Организация аттестации персонала. 2. Критерии деловой оценки персонала. 3. Высвобождение персонала.	уч. пособия
Итого:		14		

Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Номер раздела дисциплины	Объе м часов	Тема практического занятия	Учебно- наглядны е 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. пособия
		2	Анализ понятия, сущности и определения мотивации. Практическая работа.	уч. пособия
		2	Исследование и разработка механизма мотивации труда. Практическая работа. Анализ факторов, формирующих мотив как осознанное внутреннее побуждение к деятельности.	раздаточ ный материал
2.	Раздел 2	2	Выявление закономерностей в развитии карьеры и карьерных процессов. Практическая работа. Выявление особенности карьерного процесса в системе государственной службы.	уч. 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.	уч.

			Практическая работа. Формирование индивидуальной траектории развития специалиста	пособия
		2	Исследование карьерного цикла сотрудника. Практическая работа. 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. пособия
		2	Анализ карьерного процесса в кризисный период. Пути сглаживания последствий перемещения руководящих кадров. Практическая работа. Разработка Программы развития карьеры.	уч. пособия
5.	Раздел 5	2	Структура, принципы и порядок формирования резерва. Практическая работа. Определение потребности, численности кадрового резерва на предприятии (по выбору студента)..	уч. пособия
		2	Анализ планирования и организации работы с резервом кадров. Практическая работа. Разработка плана работы с резервом кадров.	уч. пособия
6.	Раздел 6	2	Исследование целей и этапов обучения персонала в организации. Практическая работа. Анализ переподготовки и повышения квалификации персонала в организации.	уч. пособия
		2	Анализ потребностей в обучении персоналом. Практическая работа. Выявление потребностей организации в обучении работников и предоставление возможности обучения.	уч. пособия
		2	Оценка условий труда персонала. Практическая работа. Разработка механизма мотивации, стимулирующей дисциплину труда.	уч. пособия
7.	Раздел 7	2	Анализ проведения аттестации и деловой оценки персонала. Высвобождение персонала. Практическая работа. Разработка Положения об аттестации персонала.	уч. пособия
		2	Разработка основных этапов деловой оценки персонала при текущей, периодической аттестации персонала. Использование методов оценивания персонала. Практическая работа. Исследование нормативно - правовых основ аттестации, увольнения работников.	норматив но-правовые документ ы
Итого:		32		

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 трудом и персоналом. (вопросы для самоподготовки, подготовка рефератов)	10
Раздел 1	2.	Сущность и общие принципы карьерной стратегии. (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)	10
Итого:			62

6. Образовательные технологии

Семестр	Вид занятия (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. Реферат.	2
	Раздел 2: Выявление особенностей карьеры в коммерческих организациях (ПР).	Круглый стол. Реферат.	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. Реферат.	2
	Раздел 6: Анализ цели и этапов обучения персонала в организации (ПР)	Дискуссия. Реферат.	2

	Раздел 7: Анализ процесса аттестации и деловой оценки персонала (ПР)	Круглый стол. Реферат.	2
Итого:			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 мотивации и стимулирования 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. Содержание процесса мотивации персонала.
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.

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?

7.3. Задания для выполнения контрольных работ:

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. Прокомментировать 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.

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 распространённой 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 обучающимся.

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 Н. М. Управление персоналом. Учебник [Электронный ресурс]. – М., 2018. – 568с.
3. 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, 2018. – 269 с.
4. Аудит и контроллинг персонала организации: Учеб. пособие / Под ред. П.Э. Шлендера. 2-е изд., перераб. и доп. - М., 2018. – 450 с.
5. Баханькова, Е. Р. Аудит [Электронный ресурс]: Учеб. Пособие. – 3-е изд. – М., 2017. – 342 с.
6. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика. - М., 2017. – 257 с.
7. Глумаков В. Н. Организационное поведение: Учебное пособие – 2-е изд. – М.: Вузовский учебник, 2017. – 352 с.
8. Морозов А.В. Управленческая психология: учебник для вузов Gaudeamus. – М.: Трикта, 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, 2018. – 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, 2016. – 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. Оксинойд 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) (<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

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

Материально-техническое обеспечение дисциплины представлено аудиториями для проведения лекционных и практических занятий, обеспеченными мультимедийными учебными, техническими средствами обучения, научно-методическим кабинетом кафедры менеджмента.

Кафедра менеджмента располагает мультимедийными учебными аудиториями (№ 5, 29, 30), оснащенными компьютерной техникой с возможностью подключения к сети интернет и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации. Типовая комплектация мультимедийной учебной аудитории включает: мультимедийный проектор, акустическую систему, а также трибуну преподавателя. Преподаватель имеет возможность легко управлять системой, что позволяет проводить лекции, практические занятия, презентации, вебинары, конференции и другие виды занятий в удобной и доступной форме с применением современных интерактивных средств обучения. Мультимедийная аудитория оснащена широкополосным доступом в сеть Интернет. Компьютерное оборудование имеет соответствующее программное обеспечение.

Материально-техническая оснащенность образовательного процесса предоставляет возможность каждому обучающемуся в течение всего периода обучения быть

обеспеченным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-

библиотечным системам и к электронной информационно-образовательной среде организации.

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 РФ18ДР68МО2 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/