

Министерство науки и высшего образования
Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Луганский государственный университет
имени Владимира Даля»

Институт управления и государственной службы
Кафедра производственного менеджмента

УТВЕРЖДАЮ:
Директор Института управления и
государственной службы
Р.Г. Харьковский
« 25 » 04 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

«Мотивационный менеджмент»

По направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент
Профиль «Менеджмент в производственной сфере»

Луганск – 2023

Лист согласования РПУД

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивационный менеджмент» по направлению подготовки 38.03.02 Менеджмент, профиль «Менеджмент в производственной сфере» - 37 с.

Рабочая программа учебной дисциплины «Мотивационный менеджмент» разработана в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» (утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 августа 2020 г. № 970).

СОСТАВИТЕЛЬ:

д-р экон. наук, профессор Родионов А.В.

Рабочая программа дисциплины утверждена на заседании кафедры производственного менеджмента «21» 03 2023г., протокол № 11

Заведующий кафедрой
производственного менеджмента _____ Родионов А.В.

Переутверждена: « _____ » 20 ____ года, протокол № ____

Директор института
управления и государственной службы _____ Харьковский Р.Г.

Рекомендована на заседании учебно-методической комиссии института управления и государственной службы «12» 04 2023 г., протокол № 8.

Председатель учебно-методической
комиссии института _____ Резник А.А.

Структура и содержание дисциплины

1. Цели и задачи дисциплины, ее место в учебном процессе

Цель изучения дисциплины – изучение овладение студентами знаний по основам мотивации и оценки деятельности персонала, которые предоставляют возможность создать на предприятии благоприятные условия для производительного труда рабочих и значительно повысить ее эффективность.

Задачи:

ознакомить студентов с принципами и методами анализа и оценивания кадровых процессов в организации;

изучить методы принятия управленческих решений в современных организациях;

предоставление студентам знаний, умений и навыков, результатом которых станет возможность использования на практике методов мотивации и оценки деятельности персонала.

2. Место дисциплины в структуре ООП ВО

Дисциплина «Мотивационный менеджмент» входит в часть, формируемую участниками образовательных отношений учебного плана.

Изучение курса «Мотивационный менеджмент» базируется на знаниях, умениях и навыках, сформированных у студентов в процессе преподавания общенаучных, экономических и управленческих дисциплин.

Содержание дисциплины является логическим продолжением содержания дисциплин «Менеджмент», «Введение в профессиональную деятельность», «Основы организации производства» и помогает сформировать комплексное представление об управлении лояльностью персонала организации и о роли мотивации трудовой деятельности в системе управления предприятием.

3. Требования к результатам освоения содержания дисциплины

Код и наименование компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по реализуемой дисциплине)	Перечень планируемых результатов
ПК-2. Способен применять методы и технологии тактического и оперативного планирования и принятия решений по управлению и организации производства	ПК-2.1. Применяет методики, способы и технологии тактического и оперативного планирования и подготовки решений по управлению и организации производства. ПК-2.2. Обосновывает, разрабатывает и готовит тактические и оперативные планы и решения по управлению и организации производства;	знать: основные теории, принципы и методы анализа и оценивания кадровых процессов в организации; уметь: применять научно-методический инструментальный анализа для оценки кадровых процессов в организации; владеть: методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации;
ПК-6. Способен осуществлять регламентацию и	ПК-6.1. Знает методы и правила регламентации и разработки производственных процессов и	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам

разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводить анализ и оценку системы управления и организации производства	административных регламентов производственных подразделений; методы и способы анализа и оценки системы управления и организации производства ПК-6.2. Осуществляет регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводит анализ и оценку системы управления и организации производства	управленческой деятельности; уметь: использовать современные подходы, методы, инструменты управления; владеть: методикой построения организационно-управленческих моделей; психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.
---	---	--

4. Структура и содержание дисциплины

4.1. Объем учебной дисциплины и виды учебной работы

Вид учебной работы	Объем часов (зач. ед.)	
	Очная форма	Очно-Заочная форма
Общая учебная нагрузка (всего)	108 (3 зач. ед)	108 (3 зач. ед)
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего) в том числе:	48	20
Лекции	24	10
Семинарские занятия	-	-
Практические занятия	24	10
Лабораторные работы	-	-
Курсовая работа (курсовой проект)	-	-
Другие формы и методы организации образовательного процесса (<i>расчетно-графические работы, групповые дискуссии, ролевые игры, тренинг, компьютерные симуляции, интерактивные лекции, семинары, анализ деловых ситуаций и т.п.</i>)	-	-
Самостоятельная работа студента (всего)	60	88
Форма аттестации	зачет	зачет

4.2. Содержание разделов дисциплины

Тема 1. Введение в мотивационный менеджмент: основные категории и понятия. Сущность, функции и задачи мотивации. Мотивация как функция управления. Классификация мотивации. Мотивационный процесс: структура и содержание. Структура мотивационной сферы личности. Потребности как основа мотивации. Понятие о мотивах деятельности. Стимулы и стимулирования.

Тема 2. Первичные и содержательные мотивационные теории, и особенности их практического использования. Первичные теории мотивации: «ХУ-теория» Д. Мак-Грегора. Теория "Z". Содержательные теории мотивации: Теория иерархии потребностей А. Маслоу. Теория существования, связи и роста К.Альдерфера. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда. Теория двух факторов Ф. Герцберга.

Тема 3. Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей. Теория Л. Портера - Э. Лоулера. Теория усиления

мотивации Б. Скиннера. Концепция партисипативного управления.

Тема 4. Методы мотивации в управлении. Понятие о методах мотивации.

Материальные методы мотивации. Нематериальные способы мотивации

Тема 5. Мотивация деятельности руководителя. Понятие внутренней мотивации. Особенности системы внутренней мотивации. Закономерности отношений систем внутренней и внешней мотивации. Методы самомотивирования.

Тема 6. Сущность и содержание оценки деятельности персонала. Условия проведения эффективной оценки персонала. Критерии оценки персонала. Разработка системы оценки персонала. Сопротивление проведению оценки персонала и пути его преодоления.

Тема 7. Методы оценки деятельности персонала. Классификация методов оценки персонала. Место и роль факторов стимулирования труда. Проблемы оценки труда. Количественные методы оценки. Качественные методы оценки. Комплексная диагностическая система оценки. Управление стимулированием персонала. Оптимизация оплаты персонала.

Тема 8. Трудовая мотивация персонала. Мотивация как совокупность мотивов трудового поведения. Особенности трудовой мотивации. Основные принципы трудовой мотивации. Психологические характеристики личности, влияющие на трудовую мотивацию. Психологические механизмы прямой мотивации. Особенности восприятия речевой информации. Управление и логика. Ошибки аргументации. Механизм и условия внушающего воздействия. Техника внушающего воздействия. Роль авторитета. Прямая эмоциональная мотивация, способы и приемы ее реализации. Психологическое заражение, условия его осуществления, выразительные средства. Харизматический лидер. Психологический механизм подражания. Понятие эмоционального интеллекта.

Тема 9. Мотивация специфических категорий и групп персонала. Особенности мотивации организационного поведения женщин. Особенности мотивация сотрудников начинающих. Особенности мотивации коллективов. Особенности мотивации неформальной группы.

Тема 10. Методы мотивации персонала. Социально-психологические, административные и диагностические методы мотивации.

Тема 11. Формы нематериальной мотивации. Коммуникация - как форма мотивации работников в современных условиях. Мотивация временем – современная форма мотивационного менеджмента. Современные формы мотивационного менеджмента в России и за рубежом.

Тема 12. Формирование мотивационной политики организации. Мотивационная политика на разных этапах развития организации. Формирование мотивационной политики на основе использования системного подхода. Выбор стратегии мотивационного управления.

4.3. Лекции

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-Заочная

			форма
1	Введение в мотивационный менеджмент: основные категории и понятия	2	0,5
2	Первичные и содержательные мотивационные теории, и особенности их практического использования	2	0,5
3	Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования	2	0,5
4	Методы мотивации в управлении	2	0,5
5	Мотивация деятельности руководителя	2	1
6	Сущность и содержание оценки деятельности персонала	2	1
7	Методы оценки деятельности персонала	2	1
8	Трудовая мотивация персонала	2	1
9	Мотивация специфических категорий и групп персонала	2	1
10	Методы мотивации персонала	2	1
11	Формы нематериальной мотивации	2	1
12	Формирование мотивационной политики организации	2	1
Итого:		24	10

4.4. Практические (семинарские) занятия

№ п/п	Название темы	Объем часов	
		Очная форма	Очно-Заочная форма
1	Введение в мотивационный менеджмент: основные категории и понятия	1	0,5
2	Первичные и содержательные мотивационные теории, и особенности их практического использования	2	0,5
3	Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования	1	0,5
4	Методы мотивации в управлении	1	0,5
5	Мотивация деятельности руководителя	1	1
6	Сущность и содержание оценки деятельности персонала	2	1
7	Методы оценки деятельности персонала	1	1
8	Трудовая мотивация персонала	2	1
9	Мотивация специфических категорий и групп персонала	1	1
10	Методы мотивации персонала	1	1
11	Формы нематериальной мотивации	1	1
12	Формирование мотивационной политики организации	1	1
Итого:		24	10

4.6. Самостоятельная работа студентов

№ п/п	Название темы	Вид СРС	Объем часов	
			Очная форма	Очно-Заочная форма

1	Введение в мотивационный менеджмент: основные категории и понятия	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
2	Первичные и содержательные мотивационные теории, и особенности их практического использования	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
3	Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
4	Методы мотивации в управлении	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
5	Мотивация деятельности руководителя	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов	5	7

		(рефератов) в соответствии с заданиями		
6	Сущность и содержание оценки деятельности персонала	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
7	Методы оценки деятельности персонала	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
8	Трудовая мотивация персонала	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	7
9	Мотивация специфических категорий и групп персонала	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	8
10	Методы мотивации персонала	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической	5	8

		информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями		
11	Формы нематериальной мотивации	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	8
12	Формирование мотивационной политики организации	Работа с лекционным материалом. Подготовка к семинарским занятиям, текущему и промежуточному контролю знаний и умений, самостоятельный поиск источников научно-практической информации, написание и оформление научных докладов (рефератов) в соответствии с заданиями	5	8
Итого:			60	88

4.7. Курсовые работы не предусмотрены учебным планом

5. Образовательные технологии

На лекционных занятиях применяются следующие образовательные технологии: проблемные лекции, лекция-беседа, лекция-визуализация, лекция-дискуссия с разбором конкретной ситуации.

На практических занятиях применяются следующие активные методы обучения: кейс-технологии, работа в малых группах, метод мозгового штурма, деловые игры, тренинг, методы группового решения творческих задач, метод проектирования. А также следующие образовательные технологии:

традиционные объяснительно-иллюстративные технологии, которые обеспечивают доступность учебного материала для большинства студентов, системность, отработанность организационных форм и привычных методов, относительно малые затраты времени;

технологии проблемного обучения, направленные на развитие познавательной активности, творческой самостоятельности студентов и предполагающие последовательное и целенаправленное выдвижение перед студентом познавательных задач, разрешение которых позволяет студентам активно усваивать знания (используются поисковые методы; постановка познавательных задач);

технологии развивающего обучения, позволяющие ориентировать учебный процесс на потенциальные возможности студентов, их реализацию и развитие;

технологии концентрированного обучения, суть которых состоит в

создании максимально близкой к естественным психологическим особенностям человеческого восприятия структуры учебного процесса и которые дают возможность глубокого и системного изучения содержания учебных дисциплин за счет объединения занятий в тематические блоки;

технологии модульного обучения, дающие возможность обеспечения гибкости процесса обучения, адаптации его к индивидуальным потребностям и особенностям обучающихся (применяются, как правило, при самостоятельном обучении студентов по индивидуальному учебному плану);

технологии дифференцированного обучения, обеспечивающие возможность создания оптимальных условий для развития интересов и способностей студентов, в том числе и студентов с особыми образовательными потребностями, что позволяет реализовать в культурно-образовательном пространстве университета идею создания равных возможностей для получения образования

технологии активного (контекстного) обучения, с помощью которых осуществляется моделирование предметного, проблемного и социального содержания будущей профессиональной деятельности студентов (используются активные и интерактивные методы обучения) и т.д.

Максимальная эффективность педагогического процесса достигается путем конструирования оптимального комплекса педагогических технологий и (или) их элементов на личностно-ориентированной, деятельностной, диалогической основе и использования необходимых современных средств обучения.

6. Учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины:

а) основная литература:

1. Менеджмент : учебник для студентов вузов, обучающихся по экономическим специальностям, по направлению «Менеджмент» / под науч. ред. Н. Д. Эриашвили, Ю. А. Цыпкина ; под общ. ред. М. А. Комарова, М. М. Максимцова. — 5-е изд., перераб. и доп. - ЮНИТИ-ДАНА, 2023. — 287 с. - ISBN 978-5-238-03723-3. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2121197>

2. Коротун, О. Н. Менеджмент: основные технологии : учебное пособие для бакалавров / О. Н. Коротун, И. С. Кошель, В. В. Мазур. - 3-е изд. - Москва : Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2022. - 108 с. - ISBN 978-5-394-04830-2. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/2083027>

3. Тимофеев, М. И. Психология менеджмента: Учебное пособие / М.И. Тимофеев. - М.: РИОР, 2018. - 205 с.: - (Карманное учебное пособие). - ISBN 978-5-369-00342-8. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/927501>

4. Абдрахманова, З. Р. Психология менеджмента и бизнеса. Психологический портрет бизнесмена : практикум / З. Р. Абдрахманова. - Йошкар-Ола : Поволжский государственный технологический университет, 2019. - 136 с. - ISBN 978-5-8158-2128-6. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1894157>

б) дополнительная литература:

1. Гудилин А.А. Менеджмент: мотивация труда / А.А. Гудилин, О.О. Скрябин, Н.В. Каретникова, М.Е. Гусева. – М. : МИСиС, 2016. – 50 с. - ISBN 978-5-87623-734-7 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785876237347.html>

2. Травин В.В. Мотивационный менеджмент. Модуль III : учебно-практическое пособие / В.В. Травин, М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М. : Дело, 2016. – 146 с. - ISBN 978-5-7749-1176-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785774911769.html>

3. Байдаков А.Н. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности : учебное пособие / А.Н. Байдаков, Л.И. Черникова, Д.С. Кенина. – Ставрополь : АГРУС Ставропольского гос. аграрного ун-та, 2017. – 116 с. – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : http://www.studentlibrary.ru/book/stavgau_00101.html

4. Адлер Ю.П. Менеджмент для достижения устойчивого успеха организации. Управление конфликтами - задача менеджмента : учеб. пособие / Ю.П. Адлер. – М. : МИСиС, 2020. – 103 с.– Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <https://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785907226623.html>

5. Анопченко Т.Ю. Менеджмент: кейсы, тренинги, деловые игры / Т.Ю. Анопченко, А.М. Григан, А.А. Лысоченко. – М. : Дашков и К, 2018. – 282 с. – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785394029578>

6. Маркетинг от А до Я: 80 концепций, которые должен знать каждый менеджер [Электронный ресурс] / Филип Котлер. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961450163.html>

7. Всегда ваш клиент: Как добиться лояльности, решая проблемы клиентов за один шаг [Электронный ресурс] / М. Диксон, Н. Томан, Р. Делиси ; Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961451689.html>

8. Скорость доверия: То, что меняет всё [Электронный ресурс] / Стивен Кови-мл. Ребекка Меррилл. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961450576.html>

9. Бизнес-модели: 55 лучших шаблонов [Электронный ресурс] / О. Гассман, К. Франкенбергер, М. Шик; Пер. с англ. – М. : Альпина Паблишер, 2016. – Режим доступа: <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961456653.html>

10. Иванова С. 50 советов по нематериальной мотивации / С. Иванова. – М. : Альпина Паблишер, 2012. – 238 с. - ISBN 978-5-9614-2210-8 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422108.html>

11. Акмаева Р.И. Компенсационный менеджмент. Управление вознаграждением работников : Учеб. пособие / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова.

– М. : Прометей, 2018. – 584 с. - ISBN 978-5-906879-73-8 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785906879738.html>.

12. Иванова С.В. Мотивация на 100%: А где же у него кнопка? / С. Иванова. – 8-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2013. – 100 с. - ISBN 978-5-9614-2268-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961422689.html>

13. Ветлужских Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика / Е. Ветлужских. - 5-е изд. – М. : Альпина Паблишер, 2011. – 151 с. - ISBN 978-5-9614-1728-9 - Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : <http://www.studentlibrary.ru/book/ISBN9785961417289.html>

14. Кузнецов Д.А. Менеджмент персонала: основные термины (словарь-справочник) : учебное пособие / Д.А. Кузнецов, М.Ю. Клищенко. – Рязань : ООП УИТТиОП, 2018. – 140 с. – Текст : электронный // ЭБС "Консультант студента" : [сайт]. – URL : http://www.studentlibrary.ru/book/ryazgmu_018.html

в) Интернет-ресурсы:

Федеральный центр информационно-образовательных ресурсов – <http://fcior.edu.ru/>

Электронно-библиотечная система «Консультант студента» – <http://www.studentlibrary.ru/cgi-bin/mb4x>

Электронно-библиотечная система «ЮРАЙТ» – <https://www.biblio-online.ru/>

Электронно-библиотечная система «StudMed.ru» – <https://www.studmed.ru>

Научная библиотека имени А. Н. Коняева – <http://biblio.dahluniver.ru/>

7. Материально-техническое и программное обеспечение дисциплины

Освоение дисциплины «Мотивационный менеджмент» предполагает использование академических аудиторий, соответствующих действующим санитарным и противопожарным правилам и нормам.

Прочее: рабочее место преподавателя, оснащенное компьютером (ноутбуком), презентационная техника (проектор, экран).

Программное обеспечение:

Функциональное назначение	Бесплатное программное обеспечение	Ссылки
Офисный пакет	Libre Office 6.3.1	https://www.libreoffice.org/ https://ru.wikipedia.org/wiki/LibreOffice
Операционная система	UBUNTU 19.04	https://ubuntu.com/ https://ru.wikipedia.org/wiki/Ubuntu
Антивирус	Avast	http://www.avast.com/ru-ru/index
Браузер	Firefox Mozilla	http://www.mozilla.org/ru/firefox/fx
Браузер	Opera	http://www.opera.com
Почтовый клиент	Mozilla Thunderbird	http://www.mozilla.org/ru/thunderbird
Файл-менеджер	Far Manager	http://www.farmanager.com/download.php
Архиватор	7Zip	http://www.7-zip.org/
Графический редактор	GIMP (GNU Image Manipulation Program)	http://www.gimp.org/ http://gimp.ru/viewpage.php?page_id=8 http://ru.wikipedia.org/wiki/GIMP

Распознавание текста	CuneiForm	http://cognitiveforms.ru/products/cuneiform/
Редактор PDF	PDFCreator	http://www.pdfforge.org/pdfcreator
Видеоплеер	Media Player Classic	http://mpc.darkhost.ru/
Аудиоплеер	VLC	http://www.videolan.org/vlc/

8. Оценочные средства по дисциплине

Паспорт оценочных средств по учебной дисциплине «Мотивационный менеджмент»

Описание уровней сформированности и критериев оценивания
компетенций на этапах их формирования в ходе изучения дисциплины

Этап	Код компетенции	Уровни сформированности компетенции	Критерии оценивания компетенции
Начальный	ПК-2. Способен применять методы и технологии тактического и оперативного планирования и принятия решений по управлению и организации производства	Пороговый	знать: основные теории, принципы и методы анализа и оценивания кадровых процессов в организации;
Основной		Базовый	уметь: применять научно-методический инструментарий анализа для оценки кадровых процессов в организации;
Заключительный		Высокий	владеть: методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации;
Начальный	ПК-6. Способен осуществлять регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводить анализ и оценку системы управления и организации производства	Пороговый	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам управленческой деятельности;
Основной		Базовый	уметь: использовать современные подходы, методы, инструменты управления;
Заключительный		Высокий	владеть: методикой построения организационно-управленческих моделей; психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.

Перечень компетенций (элементов компетенций), формируемых в
результате освоения учебной дисциплины

№ п/п	Код компетенции	Формулировка контролируемой компетенции	Индикаторы достижений компетенции (по дисциплине)	Темы учебной дисциплины	Этапы формирования (семестр изучения)
-------	-----------------	---	---	-------------------------	---------------------------------------

1	ПК-2.	Способен применять методы и технологии тактического и оперативного планирования и принятия решений по управлению и организации производства	ПК-2.1. Применяет методики, способы и технологии тактического и оперативного планирования и подготовки решений по управлению и организации производства.	Тема 3. <i>Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования.</i> Тема 4. <i>Методы мотивации в управлении.</i>	8
			ПК-2.2. Обосновывает, разрабатывает и готовит тактические и оперативные планы и решения по управлению и организации производства;	Тема 5. <i>Мотивация деятельности руководителя.</i> Тема 6. <i>Сущность и содержание оценки деятельности персонала.</i> Тема 7. <i>Методы оценки деятельности персонала.</i>	8
2	ПК-6.	Способен осуществлять регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводить анализ и оценку системы управления и организации производства	ПК-6.1. Знает методы и правила регламентации и разработки производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений; методы и способы анализа и оценки системы управления и организации производства	Тема 8. <i>Трудовая мотивация персонала.</i> Тема 9. <i>Мотивация специфических категорий и групп персонала.</i>	8
			ПК-6.2. Осуществляет регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводит анализ и оценку системы	Тема 10. <i>Методы мотивации персонала.</i> Тема 11. <i>Формы нематериальной мотивации.</i> Тема 12. <i>Формирование мотивационной политики</i>	8

			управления организации производства	и организации.	
--	--	--	---	-------------------	--

Показатели и критерии оценивания компетенций, описание шкал оценивания

№ п/ п	Код компетенции	Индикаторы достижений компетенции	Планируемые результаты обучения по дисциплине	Контролируемы е темы учебной дисциплины	Наименование оценочного средства
1	ПК-2. Способен применять методы и технологии тактического и оперативного планирования и принятия решений по управлению и организации производства	ПК-2.1. Применяет методики, способы и технологии тактического и оперативного планирования и подготовки решений по управлению и организации производства.	знать: основные теории, принципы и методы анализа кадровых процессов в организации; уметь: применять научно- методический инструментарий анализа для оценки кадровых процессов в организации; владеть: методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации;	<i>Тема 3. Процессуальные теории мотивации и особенности их практического использования. Тема 4. Методы мотивации в управлении.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуров невые задачи и задания
		ПК-2.2. Обосновывает, разрабатывает и готовит тактические и оперативные планы и решения по управлению и организации производства;	знать: основные методы анализа и оценивания кадровых процессов в организации; уметь: применять научно- методический инструментарий анализа для оценки кадровых процессов в организации; владеть: методами формирования информационной базы для анализа кадровых процессов в организации;	<i>Тема 4. Методы мотивации в управлении. Тема 5. Мотивация деятельности руководителя. Тема 6. Сущность и содержание оценки деятельности персонала. Тема 7. Методы оценки деятельности персонала.</i>	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноуров невые задачи и задания

2	ПК-6. Способен осуществлять регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений, проводить анализ и оценку системы управления и организации производства	ПК-6.1. Знает методы и правила регламентации и разработки производственных процессов и административных регламентов производственных подразделений; методы и способы анализа и оценки системы управления и организации производства	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам управленческой деятельности; уметь: использовать современные подходы, методы, инструменты управления; владеть: методикой построения организационно-управленческих моделей; психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.	Тема 8. Трудовая мотивация персонала. Тема 9. Мотивация специфических категорий и групп персонала.	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноречивые задачи и задания
		ПК-6.2. Осуществляет регламентацию и разработку производственных процессов и административных регламентов	знать: основные результаты новейших исследований по проблемам управленческой деятельности; уметь: использовать современные инструменты управления; владеть: психологическими и правовыми знаниями, используемыми в разрешении конфликтных ситуаций.	Тема 10. Методы мотивации персонала. Тема 11. Формы нематериальной мотивации. Тема 12. Формирование мотивационной политики организации.	доклад, сообщение, тестовые задания, рефераты, разноречивые задачи и задания

1. Вопросы для обсуждения (в виде докладов и сообщений)

1. Сущность, функции и задачи мотивации. Классификация мотивации.
2. Содержание мотивационного процесса.
3. Потребности как основа мотивации. Понятие о мотивах деятельности.
4. Стимулы и стимулирования.
5. Особенности трудовой мотивации. Основные принципы трудовой мотивации.
6. Психологические характеристики личности, влияющие на трудовую мотивацию.
7. Первичные теории мотивации: «ХУ-теория» Д. Мак-Грегора.
8. Теория «Z». Содержательные теории мотивации: Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
9. Теория существования, связи и роста К.Альдерфера.
10. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.

11. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
12. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей.
13. Теория Л. Портера - Э. Лоулера.
14. Теория усиления мотивации Б. Скиннера.
15. Концепция партисипативного управления.
16. Особенности мотивации организационного поведения женщин.
17. Особенности мотивация сотрудников начинающих.
18. Особенности мотивации коллективов. Особенности мотивации неформальной группы.
19. Сущность демотивации персонала. Причины и факторы демотивации персонала.
20. Социально-психологические, административные и диагностические методы мотивации.
21. Экономические методы мотивации персонала.
22. Принципы организации оплаты труда на предприятии.
23. Структура оплаты труда работника. Тарифная система. Формы и системы оплаты труда.
24. Премирования, льготы и привилегии работников.
25. Современные системы оплаты труда. Немонетарные методы мотивации.
26. Сущность, составляющие и особенности формирования компенсационного пакета.
27. Принципы формирования компенсационного пакета.
28. Особенности формирования компенсационного пакета на основе системы грейдов и системы ключевых показателей деятельности.
29. Особенности формирования социального пакета.
30. Мотивационная политика на разных этапах развития организации.
31. Формирование мотивационной политики на основе использования системного подхода.
32. Выбор стратегии мотивационного управления.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству доклад, сообщение

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	Доклад (сообщение) представлен(о) на высоком уровне (студент в полном объеме осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, владеет профильным понятийным (категориальным) аппаратом и т.п.)
4	Доклад (сообщение) представлен(о) на среднем уровне (студент в целом осветил рассматриваемую проблематику, привел аргументы в пользу своих суждений, допустив некоторые неточности и т.п.)
3	Доклад (сообщение) представлен(о) на низком уровне (студент допустил существенные неточности, изложил материал с ошибками, не владеет в достаточной степени профильным категориальным аппаратом и т.п.)

2	Доклад (сообщение) представлен(о) на неудовлетворительном уровне или не представлен (студент не готов, не выполнил задание и т.п.)
---	--

2. Типовые тестовые задания

1. Мотивация - это:

а) процесс побуждения, стимулирования себя или других к целенаправленному поведению или выполнению определенных действий, направленных на достижение собственных целей или целей организации; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

б) генеральное направление работы с персоналом, отражающее совокупность принципов, методов, набор правил и норм в области работы с персоналом, которые должны быть осознаны и определенным образом сформулированы;

в) социально-экономическое явление, при котором часть экономически активного, трудоспособного населения не занята в общественном производстве;

г) особенности группового поведения.

2. Цели мотивационного менеджмента:

а) определение роли каждого из работников организации;

б) разработка эффективных средств мотивации;

в) развитие мотивационной политики и отслеживание изменений в процессе её реализации;

г) все вышеперечисленное.

3. Стили мотивационного менеджмента:

а) направляющий стиль, чтобы структурировать управление командой;

б) убеждающий стиль, чтобы вовлечь сотрудников в деятельность;

в) стиль участия, или менеджмент приобщения;

г) все вышеперечисленное.

4. Мотивационный менеджмент - это:

а) это управление, построенное на приоритетах мотивации делового поведения;

б) процесс упорядоченного воздействия на социальную подсистему с целью её качественного изменения;

в) нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью человека;

г) изменение к лучшему в социальной среде организации.

5. Мотивационный менеджмент – это:

а) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация;

б) особенности группового поведения;

в) методы обучения;

г) построение системы управления на основе приоритетов мотивации, на основе выбора эффективной мотивационной модели.

6. Мотивация как мотивационный менеджмент - это;

а) чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо;

б) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд

и потребностей посредством обмена;

в) система действий по активизации мотивов другого человека;

г) набор известных методов и приемов.

7. Эмоции - это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) состояния, связанные с оценкой значимости для индивида действующих на него факторов и выражаемые, прежде всего в форме непосредственных переживаний удовлетворения или неудовлетворения его актуальных потребностей.

8. Эмоционально - выразительные движения человека - это:

а) соответствие квалификации сотрудника занимаемой им должности;
Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) ролевое моделирование;

г) мимика, жесты, пантомимика.

9. В чем суть «идеального типа управления»?

а) соответствие квалификации сотрудника занимаемой им должности;

б) в создании иерархической структуры организации;

в) в идеальном качестве руководителя;

г) в четком соблюдении принципа разделения труда.

10. Классификацию потребностей человека и взаимосвязей между ними, выстроенными в иерархию, в которой высшие запросы не выступают на первый план, пока не удовлетворены потребности низших уровней предложил:

а) Джордж Келли;

б) Альберт Бандура;

в) Элтон Мэйо;

г) Абрахам Маслоу.

11. Содержательные теории мотивации:

а) объясняют, как человек делает свой выбор;

б) выделяют одну доминирующую потребность, определяющую поведение человека;

в) побуждают одних добровольно следовать за другими;

г) объясняют, что побуждает людей к определенным поступкам.

12. Потребность во власти выделяется отдельно в теории мотивации справедливости:

а) Маслоу;

б) МакКлелланда;

в) Герцберга;

г) Келли.

13. Какие характерные типы менеджеров определяет Мак-Клеланд в своей теории мотивации?

а) институциональные менеджеры, которые испытывают большую потребность во власти;

б) социально активные менеджеры;

в) «открытые» менеджеры;

г) все названные.

14. Какая из перечисленных теорий мотивации не относится к содержательным теориям:

а) теория Абрахама Маслоу;

б) модель Портера – Лоулера;

в) теория Фредерика Герцберга;

г) теория Макклеланда.

15. К поведенческим теориям лидерства относится:

а) теория Абрахама Маслоу;

б) теория Р. Лайкерта;

в) теория Фредерика Герцберга;

г) теория Макклеланда.

16. К поведенческим чертам личности можно отнести:

а) состояние здоровья;

б) самоуверенность;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного. Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

17. Научное направление изучения социальных организаций с привлечением психологии, социологии называется ...

а) поведенческим;

б) рационалистическим;

в) механистическим;

г) информационным.

18. Отношение - это:

а) позиция, которая проявляет ценности и склоняет человека действовать или реагировать определенным способом;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

19. Материальная мотивация – это:

а) стремление к достатку, более высокому уровню жизни;

б) побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-

психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) определенное подавление воли подчиненного.

20. Нормативная мотивация - это:

а) стремление к достатку, более высокому уровню жизни;

б) социальная активность;

в) воздействие не на личность как таковую, а на внешние обстоятельства с помощью благ — стимулов, побуждающих работника к определенному поведению;

г) побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.

21. Мотивация - это:

а) процесс побуждения человека или группы людей к деятельности, направленной на достижение целей организации;

б) достижение личных целей через достижение общих целей;

в) ролевое моделирование;

г) пантомимика.

22. Назовите цель трудового стимулирования:

а) побудить человека выходить на работу;

б) самоуверенность;

в) способность одного человека побудить других добровольно следовать за ним;

г) определенное подавление воли подчиненного.

23. Социальная активность выражается в:

а) особенности группового поведения;

б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;

г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

24. Трудовая активность выражается в:

а) особенности группового поведения;

б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на

внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;

г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

25. Общественно-политическая активность выражается в:

а) особенности группового поведения;

б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) социальной преобразующей деятельности работников, основанной на внутренней необходимости действий, цели которых определяются общественными потребностями;

г) расширении участия в общественно-политической деятельности в управлении делами производства.

26. Познавательно-творческая активность выражается в:

а) особенности группового поведения;

б) совокупности принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) повышении образовательного и квалификационного уровня, формировании личности пытливей, ищущей, утверждающей творческое начало во всех сферах жизни общества;

г) вовлечении работника в общественное производство и постоянном росте производительности труда, степени реализации им своих физических и, умственных возможностей.

27. Психологическая избирательность - это:

а) стиль руководства;

б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;

в) получение определенного общественного статуса;

г) способность быстро и глубоко вникать в психологию другого человека и «отражать» ее умело изменяя тон и форму общения, средства и методы воздействия адекватной ситуации.

28. Мотивационный менеджмент - это:

а) управление, построенное на приоритетах мотивации делового поведения, то есть на создании условий заинтересованности в результате и стремления к его достижению;

б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;

в) получение определенного общественного статуса;

г) умение быстро находить приемлемую в данных условиях форму общения с людьми. Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

29. Общественная энергичность - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) способность заряжать своей энергией других людей, используя самые разнообразные педагогические и психологические средства, приемы воздействия и методы влияния, прежде всего – личный пример.

30. Ценности - это:

- а) стиль руководства;
- б) управляющие поведением сотрудников обобщенные правила, которые приводят к достижению целей организации;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) свойства общественного предмета удовлетворять определенным потребностям отдельного человека или группы.

31. Мотивация в менеджменте – это:

- а) стиль руководства;
- б) комплексный подход к управлению персоналом, направленный на создание побудительных мотивов, целью которых является продуктивное выполнение сотрудником своих обязанностей;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) система универсальных и специфических нравственных требований, и норм поведения, реализуемых в процессе общественной жизни.

32. Нормы - это:

- а) стиль руководства;
- б) совокупность формальных и неформальных требований, предъявляемых организацией по отношению к своим сотрудникам;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

33. Обряды – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) стандартные и повторяющиеся меры принятия коллектива, проводимые в установленное время и по специальному поводу для оказания влияния на поведение и понимание работниками организационного окружения;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

34. Ритуалы – это:

- а) особенности группового поведения;
- б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;
- в) система обрядов;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

35. Согласно теории менеджмента власть, основанная на принуждении, наиболее

эффективна в таких условиях, когда...

а) уровень удовлетворения работника от работы очень высок; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

б) есть возможность рассмотреть индивидуальные потребности работников;

в) ситуация может быть признана кризисной;

г) нет возможности эффективного материального стимулирования.

36. Мотиватор – это:

а) условие внешней среды, которое предопределяет поведение человека;

б) человек, который занимается мотивацией труда подчиненных;

в) фактор, который влияет на мотивацию человека;

г) внешний фактор, который способен повлиять на поведение человека.

37. В теории менеджмента мотивация относится к функциям...

а) среднего звена управления;

б) всех звеньев управления;

в) нижнего звена управления;

г) персонала.

38. Мотивы – это:

а) осознанные потребности;

б) восприятия;

в) ощущения;

г) методы.

39. Поведение – это:

а) культура доминирующего вида деятельности общества;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) сообщаемое знание, которое передается от поколения к поколению, чтобы помочь членам групп жить в определенном времени, месте или ситуации;

г) ежедневные действия, которые люди совершают в процессе работы и в связи со своей работой при взаимодействии с другими (ритуалы и церемонии, а также язык, используемый при общении).

40. Потребность - это:

а) время, необходимое на обслуживание одного объекта;

б) наличие у работника необходимых потенциальных возможностей к переходу из одной сферы общественного производства или отрасли промышленности в другую;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

41. Ценности - это:

а) время, необходимое на обслуживание одного объекта;

б) представление человека о значимости для него различных явлений, предметов, о главных целях жизни, труда, а также о средствах достижения целей;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

42. Ценностные ориентации - это:

а) время, необходимое на обслуживание одного объекта;

б) устойчивое отношение к совокупности материальных и духовных благ, ценностей, идеалов, вызывающее стремление у человека, к их достижению и служащее ему ориентиром в поведении и действиях;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

43. Стимулы - это:

а) время, необходимое на обслуживание одного объекта;

б) силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

44. Профсоюзы - это:

а) отраслевые и профессиональные объединения работников;

б) силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

45. Производственный процесс - это:

а) совокупность процессов труда и технологий, необходимых для регулярного достижения определенной производственной цели; он характеризуется особым технологическим содержанием и требует для своего выполнения специальных средств производства и рабочих определенных профессий;

б) силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты

времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

46. К ценностям благосостояния относят:

- а) стиль руководства;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

47. К моральным ценностям относят:

- а) стиль руководства;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) доброту.

48. Мотивация - это:

- а) внешность;
- б) благополучие;
- в) побуждение работников к активной трудовой деятельности;
- г) получение определенного общественного статуса.

49. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся менее актуальными в настоящее время?

- а) творчество;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) власть, карьера. Частное образовательное учреждение высшего

образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

50. Какие ценности, влияющие на уровень культуры организации, становятся более актуальными в настоящее время?

- а) творчество;
- б) благополучие;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) ориентирование на потребности.

51. Установка - это:

- а) консультирование;
- б) устойчивая склонность людей определенным образом воспринимать объект, проблему;
- в) эмоциональная оценка деловым сообществом форм и результатов деятельности организации;
- г) планирование и реализация усилий организации.

52. Организационные ценности - это:

- а) стиль руководства;
- б) предметы и явления организационной жизни, существенно важные, значимые для духовной жизни работников;
- в) получение определенного общественного статуса;
- г) определенное подавление воли подчиненного.

53. Трудовой процесс - это:

а) совокупность действий исполнителя или группы исполнителей по преобразованию предметов труда в его продукт, выполняемых на рабочих местах;

б) силы, оказывающие внешнее воздействие на человека с целью побудить его к определенному трудовому поведению;

в) вид наблюдения, при котором измеряют все без исключения затраты времени;

г) первоисточник мотивации, это нужда в том, что необходимо для существования личности (коллектива, общества), их нормального функционирования.

54. Персонал – это:

а) особенности группового поведения;

б) совокупность принципов;

в) совокупность методов;

г) совокупность всех человеческих ресурсов, которыми обладает организация.

55. К основным видам методов управления не относятся методы:

а) административные;

б) неэкономические;

в) экономические;

г) социально-психологические.

56. Организационно-распорядительные методы управления предполагают...

а) социальное планирование;

б) конкурсы, смотры;

в) делегирование полномочий;

г) страхование.

57. К экономическим методам управления персоналом не относится...

а) установление материальных санкций;

б) конкурсы, смотры;

в) планирование карьерного роста;

г) адаптация.

58. С точки зрения менеджмента к группе экономических методов управления можно отнести... Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

а) приказ;

б) разработку должностной инструкции;

в) премирование по итогам работы за год;

г) оплату санаторно-курортного лечения.

59. Самоменеджмент - это:

а) техника правильного использования времени;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией,

знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

60. Самопознание - это:

а) познание самого себя, своего места и своей роли в этой действительности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

61. Самоорганизация - это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) определенное подавление воли подчиненного.

62. Самовоспитание - это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) формирование приоритетных качеств.

63. Саморегуляция - это:

а) организация своей жизни и деятельности;

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) поддержание внутреннего равновесия.

64. Самоконтроль - это:

а) организация своей жизни и деятельности; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

б) совокупность принципов, методов, средств и форм воздействия на интересы, поведение и деятельность работников для достижения целей, стоящих перед компанией, в которых они заняты;

в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;

г) оценка и корректирование своей деятельности.

65. Инициативность - это:
- а) способность применять знания, опыт в любой конкретной ситуации;
 - б) творческое проявление активности, способность к генерированию идей, новых подходов к решению известных проблем и др.;
 - в) то, как молодые и новые члены общества обеспечиваются информацией, знаниями, навыками и ценностными ориентирами;
 - г) оценка и корректирование своей деятельности.
66. Руководитель имеет дело с двумя главными типами вознаграждения ...
- а) внешним и внутренним;
 - б) материальным и нематериальным;
 - в) прямым и косвенным;
 - г) прямым и косвенным.
67. Схема мотивационного процесса включает ... стадий:
- а) семь;
 - б) пять;
 - в) шесть;
 - г) девять.
68. Условно потребности можно разделить на:
- а) физиологические, психологические, социальные;
 - б) первичные, вторичные;
 - в) все ответы правильные;
 - г) нет правильного ответа.
69. Третья стадия мотивационного процесса – это:
- а) организация рабочего места;
 - б) поиск путей устранения потребностей;
 - в) определение целей (направления) действия;
 - г) получение вознаграждения за осуществление действия.
70. Содержательные теории мотивации в первую очередь стараются определить потребности:
- а) побуждающие людей к действию;
 - б) фирмы;
 - в) населения;
 - г) нет правильного ответа.
71. В пирамиде потребностей А. Маслоу 4 ступень – это:
- а) потребность в признании;
 - б) потребности в безопасности;
 - в) потребность в самоактуализации;
 - г) нет правильного ответа.
72. Согласно теории Маслоу ... является высшей в иерархии:
- а) потребность в признании;
 - б) потребности в безопасности;
 - в) потребность в самореализации;
- Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПП
01.1.160-02/21
- г) нет правильного ответа.

73. Двухфакторную теорию мотивации разработал:
- а) А. Маслоу;
 - б) В. Врум;
 - в) Ф. Герцберг;
 - г) нет правильного ответа.
74. Модель Портера-Лоулера относится к:
- а) процессуальным теориям мотивации;
 - б) классическим теориям мотивации;
 - в) двухфакторным теориям мотивации;
 - г) экономическим теориям мотивации.
75. Имеется ... основные процессуальные теории мотивации:
- а) три;
 - б) две;
 - в) четыре;
 - г) пять.
76. Какая теория мотивации относится к процессуальным теориям?
- а) теория нужд А. Маслоу;
 - б) теория ожидания В. Врума;
 - в) теория приобретенных потребностей Д. МакКлеланда;
 - г) теория существования, связи и роста К. Альдерфера.
77. Основным положением какой теории является то, что люди субъективно определяют отношение полученного вознаграждения к затраченным усилиям и соотносят с вознаграждением других людей?
- а) теории равенства С. Адамса;
 - б) теории ожидания В. Врума;
 - в) расширенной модели ожидания Портера — Лоулера;
 - г) теории приобретенных потребностей Д. Мак-Клеланда.
78. Теория усиления Б. Ф. Скиннера основанная на таком положении:
- а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;
 - б) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - в) все потребности человека расположенные в определенной иерархии;
 - г) потребность человека основана на справедливом вознаграждении.
79. К содержательным мотивационным теориям относятся теории:
- а) Ф. Герцберга;
 - б) С. Адамса;
 - в) В. Врума;
 - г) модель Портера — Лоулера.
80. Какое положение относится к теории мотивации Портера-Лоулера:
- а) результативный труд ведет к удовлетворению работников;
 - б) человек ответственный;
 - в) поведение людей обусловлено последствиями их деятельности в подобной ситуации в прошлом;
 - г) человек стремится делегировать полномочия.
81. Какие потребности в теории А. Маслоу являются базовыми (находящиеся на

нижнем уровне иерархии потребностей)?

- а) физиологические; Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21
- б) защищенности и безопасности;
- в) принадлежности и причастности;
- г) признание и уважение.

82. Какое положение не относится к теории мотивации Ф. Герцберга:

- а) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при отсутствии факторов гигиены;
- б) наличие мотиваторов может лишь частично и неполно компенсировать отсутствие факторов гигиены;
- в) в обычных условиях наличие гигиенических факторов воспринимается как естественное и не оказывает мотивационного воздействия;
- г) максимальное позитивное мотивационное воздействие достигается с помощью мотиваторов при наличии факторов гигиены.

83. Какое количество групп потребностей выделяет теоретическая модель мотивации К. Альдерфера:

- а) две;
- б) три;
- в) четыре;
- г) пять.

84. В системе мотивации и стимулирования при закрытой кадровой политике для персонала более значимыми являются:

- а) материальные стимулы;
- б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) все ответы верны.

85. Управление персоналом — это:

- а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
- б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) все ответы верны.

86. Социальное развитие организации – это:

- а) чувство ощущаемой человеком нехватки чего-либо;
- б) вид человеческой деятельности, направленный на удовлетворение нужд и потребностей посредством обмена;
- в) нужда, принявшая специфическую форму в соответствии с культурным уровнем и личностью человека;
- г) изменение к лучшему в социальной среде организации.

87. Социальная среда организации – это:

- а) современный способ сплочения коллектива через специальные

тренинги;

б) комплекс приемов, способов действия и принятия решений, которые определяют деятельность компании по управлению своей позицией на рынке, выбору и достижению компанией ее основных целей;

в) совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников;

г) обучение персонала. Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПГ 01.1.160-02/21

88. Какое положение предусматривает теория приобретенных потребностей Д Мак-Клелланда:

а) выделение гигиеничных и мотивирующих факторов;

б) распределение всех рабочих на желающих работать и тех, кто не желает работать;

в) наличие у рабочей потребности в достижении, в соучастии, во власти;

г) потребность человека быть справедливо вознагражденным.

89. Какой из пяти основных стилей руководства, согласно двухмерной модели поведения руководителя (управленческая решетка Блейка и Мутона), является самым эффективным?

а) «страх перед бедностью»;

б) «Команда» (групповое управление);

в) «Дом отдыха – загородный клуб»;

г) «Власть – подчинение – задача».

90. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность удовлетворять его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть.

91. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет возможность заставлять и полное право наказывать:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть.

92. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что руководитель обладает специальными знаниями и компетенцией, которые позволят удовлетворить его потребности:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

в) экспертная власть;

г) эталонная власть.

93. Какой вид власти подразумевает веру исполнителя в то, что влияющий имеет право отдавать приказания и что его долг подчиняться им:

а) власть, основанная на принуждении;

б) власть, основанная на вознаграждении;

- в) законная власть;
- г) эталонная власть.

94. Нормативная мотивация — это:

- а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
- б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.

95. Принудительная мотивация: Частное образовательное учреждение высшего образования «Академия управления и производства» СМК-ПП 01.1.160-02/21

- а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
- б) основывается на использовании власти и угрозе неудовлетворения потребностей работника в случае невыполнения им соответствующих требований;
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) побуждение человека к определенному поведению посредством идейно-психологического воздействия: убеждения, внушения, информирования, психологического заражения и т. п.

96. Стимулирование — это:

- а) процесс планирования, подбора, подготовки, оценки и непрерывного образования кадров, направленный на их рациональное использование и повышение эффективности производства;
- б) гарантии (удовлетворение потребности в стабильности, безопасности с учетом социального статуса работника);
- в) отсутствие жесткой системы наказаний;
- г) воздействие не на личность как таковую, а на внешние обстоятельства с помощью благ - стимулов, побуждающих работника к определенному поведению.

97. Осознанное побуждение личности к определенному действию — это:

- а) мотив;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания.

98. Блага, материальные ценности, на получение которых направлена трудовая деятельность человека — это:

- а) стимулы;
- б) потребности;
- в) притязания;
- г) ожидания.

99. Какой из представленных факторов эффективности деятельности предприятия больше всего способствует стимулированию деятельности работников:

- а) стратегическая цель;
- б) информация;
- в) методы управления;
- г) система мотивации.

100. Какая из приведенных рекомендаций мотивирует работников на полную самоотдачу в интересах предприятия:

- а) установить осмысленные стандарты, воспринимаемые сотрудниками;
- б) вознаграждать за достижение стандарта;
- в) избегать чрезмерного контроля;
- г) установить жесткие, но достижимые стандарты.

Методические рекомендации: При использовании формы текущего контроля «Тестирование» студентам могут предлагаться задания на бумажном носителе.

Критерии и шкала оценивания по оценочному средству «тестирование»

Шкала оценивания (интервал баллов)	Критерий оценивания
5	85 -100% правильных ответов
4	71-85% правильных ответов
3	61-70% правильных ответов
2	60% правильных ответов и ниже

3. Оценочные средства для промежуточной аттестации (зачет)

1. Сущность, функции и задачи мотивации. Классификация мотивации.
2. Содержание мотивационного процесса.
3. Потребности как основа мотивации. Понятие о мотивах деятельности.
4. Стимулы и стимулирования.
5. Особенности трудовой мотивации. Основные принципы трудовой мотивации.
6. Психологические характеристики личности, влияющие на трудовую мотивацию.
7. Первичные теории мотивации: «ХУ-теория» Д. Мак-Грегора.
8. Теория «Z». Содержательные теории мотивации: Теория иерархии потребностей А. Маслоу.
9. Теория существования, связи и роста К.Альдерфера.
10. Теория приобретенных потребностей Д. Мак-Клелланда.
11. Теория двух факторов Ф. Герцберга.
12. Теория ожиданий. Теория справедливости. Теория постановки целей.
13. Теория Л. Портера - Э. Лоулера.
14. Теория усиления мотивации Б. Скиннера.
15. Концепция партисипативного управления.
16. Особенности мотивации организационного поведения женщин.
17. Особенности мотивация сотрудников начинающих.

18. Особенности мотивации коллективов. Особенности мотивации неформальной группы.

19. Сущность демотивации персонала. Причины и факторы демотивации персонала.

20. Социально-психологические, административные и диагностические методы мотивации.

21. Экономические методы мотивации персонала.

22. Принципы организации оплаты труда на предприятии.

23. Структура оплаты труда работника. Тарифная система. Формы и системы оплаты труда.

24. Премирования, льготы и привилегии работников.

25. Современные системы оплаты труда. Немонетарные методы мотивации.

26. Сущность, составляющие и особенности формирования компенсационного пакета.

27. Принципы формирования компенсационного пакета.

28. Особенности формирования компенсационного пакета на основе системы грейдов и системы ключевых показателей деятельности.

29. Особенности формирования социального пакета.

30. Мотивационная политика на разных этапах развития организации.

31. Формирование мотивационной политики на основе использования системного подхода. Выбор стратегии мотивационного управления.

Критерии и шкала оценивания к промежуточной аттестации (зачет)

Критерий оценивания	Зачеты
Студент глубоко и в полном объёме владеет программным материалом. Грамотно, исчерпывающе и логично его излагает в устной или письменной форме. При этом знает рекомендованную литературу, проявляет творческий подход в ответах на вопросы и правильно обосновывает принятые решения, хорошо владеет умениями и навыками при выполнении практических задач.	зачтено
Студент знает программный материал, грамотно и по сути излагает его в устной или письменной форме, допуская незначительные неточности в утверждениях, трактовках, определениях и категориях или незначительное количество ошибок. При этом владеет необходимыми умениями и навыками при выполнении практических задач.	
Студент знает только основной программный материал, допускает неточности, недостаточно чёткие формулировки, непоследовательность в ответах, излагаемых в устной или письменной форме. При этом недостаточно владеет умениями и навыками при выполнении практических задач. Допускает до 30% ошибок в излагаемых ответах.	
Студент не знает значительной части программного материала. При этом допускает принципиальные ошибки в доказательствах, в трактовке понятий и категорий, проявляет низкую культуру знаний, не владеет основными умениями и навыками при выполнении практических задач. Студент отказывается от ответов на дополнительные вопросы	незачтено

Лист изменений и дополнений

№ п/п	Виды дополнений и изменений	Дата и номер протокола заседания кафедры (кафедр), на котором были рассмотрены и одобрены изменения и дополнения	Подпись (с расшифровкой) заведующего кафедрой (заведующих кафедрами)